



Munich Personal RePEc Archive

## The determinants of youth success in the labour market

Caroleo, Floro Ernesto and Pastore, Francesco  
Seconda Università di Napoli, Università di Napoli  
Parthenope

March 2009

Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/14218/>  
MPRA Paper No. 14218, posted 23. March 2009 / 08:34

# Le cause del (l'in-)successo lavorativo dei giovani

Floro Ernesto Caroleo<sup>‡</sup> e Francesco Pastore<sup>#</sup>

First draft: June 2004  
Previous Draft: December 2007; June 2008;  
Questo draft: February 2009

**Abstract** \*. Questo articolo individua nella scarsa esperienza lavorativa dei giovani rispetto agli adulti la causa principale delle difficoltà che essi sperimentano nel mercato del lavoro sia in termini di prospettive occupazionali che salariali. Gli economisti si sono divisi sul come interpretare le cause e, naturalmente, su come porre rimedio all'inesperienza lavorativa dei giovani. I più ritengono che il mercato debba risolvere la difficoltà dei giovani offrendo un salario d'ingresso più basso a conferma della loro minore produttività, maggiore flessibilità in modo da permettere più facilmente di passare da un lavoro all'altro fino a trovare quello giusto e, in particolare, lavori temporanei che sono l'unico modo per accumulare l'esperienza lavorativa di cui hanno bisogno. Altri, invece, criticano la flessibilità in entrata e i lavori temporanei. La prima funziona solo se accompagnata da strumenti aggiuntivi, altrimenti finisce con il favorire coloro che già hanno una maggiore motivazione e un livello d'istruzione più alto. Il lavoro temporaneo permette di accumulare esperienza lavorativa generica, ma non specifica al posto di lavoro. La soluzione è invece un policy mix nel quale la flessibilità sia accompagnata da un sistema d'istruzione e di formazione professionale più efficiente ed equo, oltre che fondato sul principio duale.

**Classificazione JEL:** H31, H52, I2, J13, J24, J68,

**Keywords:** Disoccupazione giovanile, Gap di esperienza lavorativa dei giovani; Lavoro temporaneo; Flexicurity; Strategia di Lisbona

---

<sup>‡</sup> Floro Ernesto Caroleo è Professore ordinario di Politica Economica presso l'Università di Napoli Parthenope e *research fellow* dell'IZA di Bonn.

<sup>#</sup> Corresponding author: Francesco Pastore è ricercatore confermato e Professore aggregato di Economia Politica presso la Facoltà di Giurisprudenza della Seconda Università di Napoli. Egli è, inoltre, *research fellow* dell'IZA di Bonn. Indirizzo: Palazzo Melzi, via Mazzocchi 5, Santa Maria Capua Vetere (CE). Email: [fpastore@unina.it](mailto:fpastore@unina.it). Webpage: [www.iza.org/profile?key=692](http://www.iza.org/profile?key=692).

\* Queste note rappresentano una rielaborazione relazioni svolte in alcune conferenze e seminari negli ultimi anni: AIESSEC, Università degli studi di Napoli "Federico II" (2004); l'AEGEE e CEICC, Caserta (2004); Fondazione Marco Biagi (2006); la *Ljubljana Summer School*, Università di Lubiana (2007); Facoltà di Giurisprudenza, Seconda Università di Napoli (2007); EACES, Higher School of Economics, Mosca (2008); AIEL, Università di Brescia (2008); Università di Napoli "Federico II" (2009); Fondazione Marco Biagi (2009). Gli autori si sentono indebitati con tanti colleghi con cui hanno scambiato idee in numerosi incontri scientifici. Fra tutti, si ricordano qui Iskra Beleva, Roger Blanpain, Hans Dietrich, Polona Domadenik, Torild Hammer, Niall O'Higgins. Ciononostante, le opinioni espresse e gli eventuali errori sono solo responsabilità di chi scrive.

## ***Introduzione***

Il titolo di questo articolo nasconde un'insidia. Cosa s'intende, invero, per "successo lavorativo" di un giovane che si avvicini oggi al mercato del lavoro? Trovare occupazione, magari occasionale, informale e/o a tempo determinato, magari trascurando o addirittura abbandonando gli studi, è un successo oppure un insuccesso? Un numero crescente di giovani studia e lavora allo stesso tempo. È conveniente per loro accumulare esperienza lavorativa nel corso degli studi? Quale esperienza lavorativa è efficace e quale no? Non conviene, invece, investire in istruzione e formazione professionale posticipando il momento dell'entrata nel mercato del lavoro? E, inoltre, quanto a lungo conviene investire in istruzione e in formazione professionale? Sono domande che ogni giovane e ogni famiglia si pone in Italia, in Europa e nel resto del mondo industrializzato. In una società che diventa sempre più complessa, genitori e figli si interrogano su quali siano i fattori che possono condurre al successo lavorativo.

Per comprendere le cause del successo lavorativo dei giovani, occorre soffermarsi sulla difficile scelta che ogni giovane deve affrontare fra la partecipazione al sistema di istruzione e di formazione professionale, da un lato, e la partecipazione attiva al mercato del lavoro, dall'altro. La partecipazione al mercato del lavoro porta con sé, naturalmente la speranza di trovare un'occupazione, ma anche il rischio di cadere nello stato di disoccupazione. In alcuni casi particolarmente sfortunati, l'abbandono anzitempo del circuito dell'istruzione e della formazione professionale può portare oltre che alla disoccupazione nel breve periodo, anche alla privazione, alla povertà e all'esclusione sociale nel lungo periodo. C'è, inoltre, una convinzione diffusa, convinzione che trova ampio supporto scientifico, secondo la quale all'aumentare della durata e del numero degli episodi di disoccupazione sperimentati, aumenta anche la probabilità di restare disoccupati a lungo nel resto della propria vita lavorativa. Si parla, in questo caso, di dipendenza della disoccupazione dalla sua durata, un concetto sul quale si ritornerà in seguito (si vedano, fra gli altri, i recenti lavori di Mroz e Savage, 2006; e Doiron e Gørgens, 2008; e la letteratura ivi citata). In realtà, la disoccupazione giovanile genera anche altre conseguenze drammatiche. Essa, infatti, riduce il livello medio di benessere della collettività e influisce negativamente sul tasso di natalità, proprio perché colpisce nell'età quando maggiore è la fertilità femminile. In tal modo, essa contribuisce, nel lungo periodo, al drammatico ristagno della crescita demografica nei paesi più avanzati, un fenomeno che per la sua gravità e per le sue proporzioni interessa, ormai, non solo il dibattito accademico, ma anche quello economico e politico.

Non a caso tutti i maggiori organismi internazionali danno una grande importanza al problema dei giovani. L'ONU nella sua "Millennium Declaration" ha indicato come priorità la necessità di favorire le condizioni per creare una occupazione giovanile "decente e produttiva", assegnando all'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) il compito di portare a compimento tale obiettivo. Nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione e nella proposta di un Patto Europeo per la Gioventù, l'Unione Europea (UE) si preoccupa di come favorire il pieno coinvolgimento dei giovani nell'istruzione, nell'occupazione e nella società attraverso obiettivi quantitativi e qualitativi nel campo dell'istruzione, per la riduzione della disoccupazione e dell'inattività dei giovani, per promuovere la loro integrazione politica e sociale e a diventare cittadini (ONU, 2000; Consiglio Europeo, 2005).

In queste note, ci si propone di analizzare le cause della disoccupazione giovanile, e di evincere alcune lezioni sui fattori che possono incidere sulle possibilità di successo lavorativo dei giovani, con particolare riferimento al caso italiano. Oltre a passare in rassegna gli studi esistenti sul ruolo delle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, si cercherà di rilanciare la tesi che, senza un'efficiente sistema di istruzione e di formazione professionale, tali politiche non sono in grado da sole di ridurre la disoccupazione giovanile. Solo un equilibrato mix di riforme e di interventi può essere efficace. Il sistema d'istruzione dovrebbe avere almeno le seguenti caratteristiche: a) essere flessibile, cioè permettere transizioni da un istituto scolastico, facoltà, università all'altro; b) omogeneo a quello degli altri paesi europei, come

prescritto dal processo di Bologna, così da favorire la mobilità (anche internazionale) del lavoro; c) efficiente, cioè permettere a ciascun iscritto di diplomarsi o di laurearsi nel minor tempo possibile con la massima qualità possibile dell'istruzione; d) orientato al mercato del lavoro; e) contenere in sé elementi di dualità, vale a dire offrire percorsi contemporanei di istruzione di carattere generale e di formazione professionale.

La struttura di questo lavoro è la seguente. Il primo paragrafo discute alcune caratteristiche generali tipiche del comportamento giovanile nel mercato del lavoro. I successivi due paragrafi passano in rassegna le principali interpretazioni teoriche della disoccupazione giovanile. La teoria liberista, riassunta nel secondo paragrafo, ritiene che la disoccupazione giovanile non sia preoccupante, poiché essa è una conseguenza delle incertezze tipiche dell'età giovanile e che una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro permetterà ai giovani di compiere il loro percorso verso l'età adulta e la stabilità lavorativa nel tempo più rapido possibile. Nel terzo paragrafo, teorie di matrice diversa, anche nell'alveo della grande tradizione neoclassica, tendono a credere che solo un basso tasso di disoccupazione giovanile è da ritenersi accettabile. Vi sono, tuttavia, evidenti fallimenti del mercato che possono portare un paese a superare la soglia sopportabile di disagio giovanile, giustificando così l'intervento pubblico. Il paragrafo riflette su alcuni strumenti di politica economica molto spesso evocati nel dibattito sull'argomento, quale la flessibilità nel mercato del lavoro, e su strumenti meno evocati, ma forse più efficaci, almeno in linea di principio, quali una riforma innovativa del sistema di istruzione e di formazione professionale. Il quarto paragrafo fornisce un'analisi delle diverse caratteristiche della disoccupazione giovanile e delle specificità delle transizioni scuola-lavoro in diversi gruppi di paesi europei caratterizzati da differenti modelli di transizione scuola-lavoro. Tale confronto fornisce alcune indicazioni su quali siano i modelli di transizione scuola-lavoro più efficaci nel ridurre la disoccupazione dei giovani. Un paragrafo a sé stante, il quinto, è dedicato al caso italiano. Alcune osservazioni conclusive completano il lavoro.

## ***1. Caratteristiche generali del mercato del lavoro giovanile: un primo confronto tra paesi***

Nei paesi OCSE, la disoccupazione dei giovani (15-24 anni), che si è leggermente ridotta nel corso dell'ultimo decennio, è ancora più di 2 volte maggiore di quella degli adulti. Nel 2007 il valore corrispondente dell'UE a 25 era di 2,1. Naturalmente, questo indicatore può nascondere diversi tassi di disoccupazione giovanile a livello di paese<sup>1</sup>. Esso misura specificamente lo svantaggio relativo dei giovani rispetto a quello degli adulti, ma risente anche del tasso medio di disoccupazione: può accadere, ad esempio che il rapporto fra tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti sia relativamente basso, anche se il tasso di disoccupazione giovanile è molto alto, semplicemente perché è alto anche quello degli adulti. In questo caso, sono le condizioni macroeconomiche generali a determinare l'alto tasso di disoccupazione giovanile. Viceversa, quando il tasso di disoccupazione dei giovani è molto alto, mentre quello degli adulti è molto basso, allora, le condizioni macroeconomiche generali sono meno importanti e c'è una difficoltà specifica dei giovani nel mercato del lavoro.

Guardando al dato disaggregato per classi di età, si osserva che nel 2007 il tasso di disoccupazione dei giovani nell'UE a 25 si attestava al 15,1% contro il 7,2% degli adulti. La condizione dei giovani, tuttavia, non è la stessa in ogni paese dell'Europa. In genere, quanto maggiore è la disoccupazione media, tanto maggiore è anche la disoccupazione giovanile, a conferma dell'importanza dei fattori macroeconomici. Jimeno e Rodriguez-Palenzuela (2002), per esempio, notano che la disoccupazione giovanile ha una forte componente ciclica, che influenza anche la disoccupazione a livello aggregato. Ciò però non vuol dire necessariamente

---

<sup>1</sup> Per studi aggiornati e ricchi di documentazione statistica a riguardo, si rinvia ad esempio a O'Higgins (2005a e 2005b) che si concentra sull'Europa a 25 e a Quintini, Martin e Martin (2007) per uno sguardo più ampio che coinvolge tutti i paesi OCSE.

che se la disoccupazione degli adulti è maggiore, allora, deve essere maggiore anche quella dei giovani. Al contrario, come già notato, può succedere che ci sia uno svantaggio relativo dei giovani anche in presenza di una situazione di crescita economica. In questo caso, le cause principali della disoccupazione giovanile vanno ricercate nei fattori istituzionali che influenzano le transizioni scuola lavoro (su questo punto, si confrontino anche i contributi di Ryan, 2001; 2008; e di Christopoulou, 2008).

In Europa, la disoccupazione giovanile più alta si ha nei paesi Mediterranei e nei nuovi stati membri dell'est europeo. In Italia, il problema della disoccupazione giovanile è particolarmente importante, forse più che in ogni altro paese europeo. Basti pensare che il rapporto fra disoccupazione dei giovani e degli adulti era nel 1997 di 2,7 (30,2% rispetto all'11,3%), un valore di una volta e mezza rispetto alla media europea. Dieci anni dopo pur in presenza di una riduzione del tasso di disoccupazione il rapporto è aumentato al 3.3 (20,3% rispetto al 6,1%). La dinamica del tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti è in questo caso molto differente. Infatti, mentre la disoccupazione adulta si è ridotta per un particolare ciclo occupazionale favorevole, quella dei giovani si è ridotta esclusivamente per la minore partecipazione, mentre l'occupazione è risultata alquanto stabile a riprova della loro particolare difficoltà nel trovare lavoro. Questo dato si riflette, tra l'altro, nel fatto che i giovani che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta (i cosiddetti *new entrants*) sono il 60% circa del totale dei disoccupati (Caroleo e Pastore, 2000), a testimonianza anche delle difficilissime transizioni scuola lavoro (Bottani e Tomei, 2004; Caroleo e Pastore, 2005; O'Higgins, 2005b; Gelmini e Tiraboschi, 2006).

La situazione giovanile nei paesi ex-comunisti nuovi membri dell'Unione Europea è nella maggior parte dei casi peggiore di quella della media UE e alcuni di essi si avvicinano al dato italiano. Il rapporto fra disoccupazione giovanile e disoccupazione degli adulti oscilla fra 2 e 3, a seconda del paese che si prende in considerazione. Beleva et al. (2001) trovano un rapporto pari a 2.1 per la Bulgaria, mentre Domadenik e Pastore (2006) e Pastore (2005) trovano un rapporto di 2.8 per la Slovenia e di 3 per la Polonia. O'Higgins (2005a, Figura 12) trova valori simili per gli altri paesi in transizione.

Una delle caratteristiche del mercato del lavoro giovanile sulla quale gli economisti (O'Higgins, 2001; Ryan, 2001) hanno concentrato la loro attenzione è il basso tasso di attività dei giovani rispetto a quello degli adulti. Inoltre, i giovani *teenagers* (15-19) hanno, come è comprensibile, un tasso di partecipazione più basso dei giovani adulti (20-24). Va notato, però, che la scarsa partecipazione giovanile al mercato del lavoro non va vista necessariamente come un fenomeno negativo. Essa può essere dovuta, infatti, a due ordini di fattori assai diversi fra di loro: la partecipazione al sistema scolastico e formativo, da un lato, e lo scoraggiamento, dall'altro lato. Per condizione di scoraggiamento, si intende la condizione di chi è senza un posto di lavoro, ma non lo ricerca attivamente<sup>2</sup>. Lo scoraggiamento si accompagna spesso alla partecipazione al settore informale, con conseguente alto rischio di esclusione o, addirittura, di emarginazione sociale nel lungo periodo. Solo in questo secondo caso, la non partecipazione è motivo di preoccupazione.

In altre parole, a differenza che per gli adulti, per i giovani non si può stabilire una scala di valori, implicita nella classificazione tradizionale degli stati nel mercato del lavoro elaborata dall'OIL, che va dall'occupazione alla disoccupazione all'inattività. Quando l'inattività è dovuta alla partecipazione al sistema di istruzione, la scala di valori va invertita. In un'ottica di lungo periodo, la partecipazione al sistema scolastico e formativo è l'obiettivo prioritario dei giovani, più dell'occupazione in sé, mentre la disoccupazione ed ancor di più lo scoraggiamento sono senz'altro da combattere anche nel caso dei giovani (ILO, 2004).

Chiarito questo punto, va detto che, anche per coloro che partecipano al mercato del lavoro, avendo completato gli studi, il tasso di disoccupazione giovanile è universalmente più di 2 volte maggiore di quello degli adulti. Le cause vanno ricercate innanzitutto in fattori a livello

---

<sup>2</sup> I giovani che non sono né occupati, né in formazione sono definiti NEETs, vale a dire *not in employment, education or training* (cfr., ad esempio, de Freitas, 2008).

aggregato, quale il basso livello della domanda aggregata. A differenza che per gli adulti, la cui occupazione è piuttosto stabile nel corso del ciclo economico, l'occupazione giovanile risulta fortemente pro-ciclica e, di conseguenza, la disoccupazione giovanile risulta anti-ciclica (Jimeno e Rodriguez-Palenzuela, 2002; DeFreitas, 2008).

Come dimostra il caso della drammatica transizione al mercato dell'economia polacca, solo in fasi di forte ristrutturazione industriale, il tasso di disoccupazione degli adulti aumenta in modo rilevante, giacché la chiusura delle imprese nei settori obsoleti conduce a licenziamenti di massa, per cui si indebolisce il principio spesso seguito dai *managers* delle imprese nelle fasi di ristrutturazione più moderate secondo cui i primi ad essere licenziati devono essere gli ultimi arrivati (*last in first out*). Durante i licenziamenti di massa, i giovani e gli adulti hanno la stessa probabilità di perdere il posto di lavoro. Anzi, siccome spesso nei settori obsoleti la forza lavoro giovanile è minoritaria a causa delle basse assunzioni, la probabilità di perdere il posto di lavoro è più alta per gli adulti che per i giovani. Secondo Newell e Pastore (1999) è questo uno dei tratti caratteristici della transizione dall'economia di piano a quella di mercato, così come di ogni fase di forte ristrutturazione industriale.

Nelle fasi di più moderata ristrutturazione industriale, invece, come quella che stanno sperimentando le economie più avanzate a seguito della globalizzazione e della innovazione industriale distorta per livello di qualifica, il principio del *last in first out* è prevalente. Infatti, secondo Ryan (2008), la causa di lungo periodo più importante del crescente peggioramento dell'occupazione giovanile va ricercata proprio in quello che egli definisce il "doppio *skill bias*", fenomeno implicito nella computerizzazione. Ryan argomenta che la contrazione della domanda di lavoro legata alla computerizzazione porta con sé non solo una distorsione a danno dei bassi livelli d'istruzione, ma anche a danno della scarsa esperienza lavorativa. In principio, la distorsione contro i bassi livelli d'istruzione non dovrebbe influenzare particolarmente i giovani, giacché il livello d'istruzione delle nuove generazioni cresce in modo notevole e di continuo. Tuttavia, il mutamento tecnologico potrebbe sfavorire anche coloro che non hanno esperienza lavorativa e quindi influenzare anche le prospettive occupazionali dei giovani. In effetti, come notano, fra gli altri, Caroleo e Pastore (2007), ciò che distingue i giovani dagli adulti e spiega lo svantaggio dei primi rispetto ai secondi non è il loro livello di istruzione, ma la dotazione che essi hanno delle altre due componenti del capitale umano, vale a dire l'esperienza lavorativa generica e, soprattutto, quella specifica ad un certo posto di lavoro. Secondo Ryan, nelle fasi iniziali della sua introduzione, la computerizzazione potrebbe aver influenzato negativamente le prospettive occupazionali degli individui con un basso livello di istruzione. Tuttavia, nelle fasi successive della sua diffusione, quando la capacità di familiarizzarsi velocemente con le nuove tecnologie diviene più importante, l'esperienza lavorativa è la chiave del successo nel mondo del lavoro. Gli adulti potrebbero quindi avere tratto un vantaggio rispetto ai giovani nelle fasi mature del mutamento tecnologico.

Tuttavia, a parità di condizioni macroeconomiche, si osservano forti differenze fra paesi nella condizione giovanile e ciò porta a pensare che aspetti microeconomici legati all'offerta di lavoro e al contesto istituzionale delle transizioni scuola lavoro possano fare la differenza. Come notano, ad esempio, Ryan (2001; e 2008) e Christopoulou (2008), negli ultimi decenni, in particolare dagli anni Settanta, la posizione lavorativa dei giovani è peggiorata sensibilmente rispetto a quella degli adulti. Nel caso dei paesi anglosassoni (Australia, Canada, Regno Unito e Stati Uniti), dove le istituzioni del mercato del lavoro sono più flessibili, il peggioramento della condizione giovanile ha riguardato soprattutto i loro salari; viceversa, nei paesi europei, dove le istituzioni del mercato del lavoro sono più rigide, sono peggiorate soprattutto le prospettive occupazionali. Queste argomentazioni sembrano confermare la validità della cosiddetta ipotesi di Krugman (1994) applicata alla dimensione dell'abilità lavorativa che si fonda sull'esperienza lavorativa, piuttosto che sull'istruzione.

Solo in due paesi, la Germania ed il Giappone, il tasso di disoccupazione giovanile è peggiorato in misura marginale rispetto a quello degli adulti, nonostante il fatto che tali paesi abbiano attraversato una fase di profonda e prolungata recessione a partire dai primi anni Novanta. La Germania ha vissuto l'eccitazione, ma anche il dramma economico della

riunificazione, mentre il Giappone ha vissuto una recessione legata all'esplosione della crisi finanziaria, quando la bolla speculativa del decennio precedente è esplosa. In entrambi i paesi, la crescita economica ha subito una forte stagnazione. Negli ultimi venti anni, la Germania è cresciuta solo a un tasso annuale del 2,2%; il Giappone a un tasso dello 0.3%. Eppure la disoccupazione giovanile, la componente in genere più influenzata dai movimenti ciclici dell'economia, è cresciuta solo di poco, rispetto agli altri paesi. Il merito di tale performance è da attribuire alle transizioni particolarmente morbide fra scuola e lavoro dei due paesi. Nel caso tedesco, è stato il sistema dell'apprendistato di massa, di cui si dirà in seguito, a neutralizzare gli effetti negativi della recessione. Nel caso giapponese, invece, lo stesso ruolo è stato svolto dal network scuola-impresa. Come riportato da Mitani (2008), in Giappone, il *Jisseki Kankei* assicura una stretta relazione informale fra scuole secondarie superiori ed imprese: in effetti, il 33.3% dei giovani di età compresa fra i 18 ed i 24 anni trova un posto di lavoro stabile attraverso una segnalazione da parte della scuola. Si tratta di una percentuale molto più alta di quelle sperimentata dalle altre economie avanzate.

La variabilità dei dati a livello di paese suggerisce, quindi, l'ipotesi che la condizione lavorativa dei giovani sia in realtà molto variegata. A scopo di esemplificazione, si possono individuare due tipologie chiaramente distinte, verso le quali tende con diverse sfumature la gioventù europea. Da un lato, vi sono coloro che possiedono un'alta qualifica. Essi hanno per lo più un *background* familiare elevato, sia in termini di istruzione che occupazionale, ed attraversano il passaggio scuola-lavoro senza incorrere in intoppi significativi. Le loro transizioni dalla famiglia alla scuola alla formazione professionale ed al lavoro sono piuttosto facili (*smooth*).

Altri giovani, provenienti per lo più da condizioni familiari difficili, tendono a restare a bassa qualifica come i loro genitori e sperimentano continue interruzioni nel loro percorso famiglia-scuola-lavoro, con conseguenze evidenti anche sui loro redditi futuri. Nei casi estremi, essi entrano in un circolo vizioso che va dall'abbandono del loro percorso scolastico e formativo, al lavoro nero, all'esclusione ed all'emarginazione sociale. Il loro tasso di criminalità è altissimo. Inoltre, essi non solo sono più deboli in assoluto, ma subiscono in misura maggiore le conseguenze avverse dei recenti mutamenti del mercato del lavoro, quali la computerizzazione, l'immigrazione di massa di lavoratori a bassa qualifica e l'avvento sul mercato del lavoro della manodopera femminile<sup>3</sup>.

Questa distinzione così netta è un segno evidente del fallimento di quello che dovrebbe essere l'obiettivo principale di ogni sistema d'istruzione pubblico, vale a dire garantire a tutti pari opportunità di accesso all'istruzione e quindi a carriere lavorative adeguate alle capacità di ognuno (Checchi, 2001; 2003; e Checchi, Fiorio e Leonardi, 2008). Purtroppo, seppure non senza sfumature, in tutto il continente europeo, l'accesso all'istruzione è ancora fortemente influenzato dalla appartenenza familiare dell'individuo, ciò che contribuisce a spiegare la bassa mobilità sociale di alcuni paesi europei ed in particolare della Germania e dell'Italia.

Nel loro recente studio sulla trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze in termini di livelli d'istruzione in 42 paesi di tutti i continenti, Hertz et al. (2007) dimostrano che l'Europa continentale presenta un alto grado di eterogeneità in termini di trasmissione del livello di istruzione di padre in figlio. I paesi Nord-Europei presentano il maggior grado di mobilità sociale in assoluto. Gli altri paesi dell'Europa continentale presentano un grado di mobilità in media solo leggermente più basso degli Stati Uniti. L'Italia occupa una posizione inferiore solo a quella dei paesi dell'America Latina che occupano, a loro volta, la parte più bassa della classifica. In altri termini, l'Italia presenta un grado di immobilità sociale superiore non solo a quello degli Stati Uniti, ma anche a quello della maggior parte del continente Europeo. Eppure, il costo diretto dell'istruzione è generalmente molto più alto negli Stati Uniti che in Europa e, in particolare, in Italia. Ciò suggerisce che il costo diretto dell'istruzione non è né l'unica barriera,

---

<sup>3</sup> Cfr., ad esempio, lo studio di Levitan (2008) sull'impatto che la computerizzazione, l'immigrazione e l'accresciuta offerta di lavoro femminile hanno avuto sulle prospettive occupazionali dei NEETs Afro-Americani nello stato di New York dal 1991 al 2001.

né forse la più importante ad impedire l'accesso all'istruzione superiore alle classi sociali più deboli. Evidentemente, vi sono altri aspetti del sistema d'istruzione che incidono sulla sua capacità di offrire pari opportunità a tutta la platea scolastica. Il candidato più probabile a fornire una spiegazione nel caso italiano è il costo indiretto o costo opportunità dell'istruzione, soprattutto quella terziaria, misurato in termini di quantità di tempo necessario a conseguire il diploma (Becker, 2006)<sup>4</sup>.

Gli esempi della Germania e del Giappone dimostrano che i sistemi di istruzione e di formazione professionale sono una importante variabile di controllo, forse la più importante per ridurre il tasso di disoccupazione giovanile, nonostante il fatto che erroneamente gli operatori di politica economica tendano sempre a porre un'enfasi forse eccessiva sulla legislazione a protezione dell'impiego. Il focus specifico di quest'articolo è costituito proprio dall'analisi comparata della flessibilità nel mercato del lavoro e delle istituzioni che influenzano le transizioni scuola-lavoro. Prima, però, di svolgere tale confronto, sembra opportuno richiamare i due principali approcci teorici alla disoccupazione giovanile che, con un certo grado di semplificazione, chiameremo approccio liberista e interventista.

## **2. L'approccio e la ricetta liberista**

Per comprendere il motivo per cui i giovani hanno in ogni paese del mondo un tasso di disoccupazione maggiore di quello degli adulti, bisogna considerare che la differenza fondamentale dei primi rispetto ai secondi è da ricercare nel gap di esperienza lavorativa dei primi. Tale gap rende il capitale umano dei giovani inferiore a quello degli adulti anche in presenza di crescenti livelli di istruzione. È proprio l'esigenza di superare il gap che li separa dagli adulti a spiegare la tendenza dei giovani a "sperimentare" nel mercato del lavoro con frequenti passaggi da uno stato all'altro<sup>5</sup>.

Come notano Clark e Summers (1982) nel loro studio pionieristico sui flussi giovanili nel mercato del lavoro negli Stati Uniti, i giovani sono impegnati costantemente nella ricerca del miglior posto di lavoro al quale possono aspirare date le loro capacità. Una conseguenza di questo atteggiamento di ricerca e di sperimentazione è che i loro flussi nel mercato del lavoro fra lo stato dell'occupazione, della disoccupazione e dell'inattività sono molto più alti della media. Nel corso della fase di ricerca di un posto di lavoro, essi cadono spesso nella condizione di disoccupazione. Anzi, la disoccupazione, in un certo qual modo, è uno stato naturale di molti giovani nella fase del passaggio all'età adulta.

In sintesi, come evidenziato anche in studi successivi quali, ad esempio, quelli di Rees (1986) e Topel e Ward (1992), le ragioni della forte mobilità fra stati dei giovani, talvolta anche denominata *job shopping*, sono le seguenti: a) i giovani cercano *the best job-worker match*, ma non conoscono ancora in dettaglio né la natura del posto di lavoro migliore per loro né le loro stesse capacità: l'unico modo per acquisire queste informazioni è sperimentare posti di lavoro diversi; b) al contempo, essi vogliono accumulare capitale umano – nella forma dell'esperienza lavorativa –, e capitale sociale – nella forma di reti relazionali che garantiscano più contatti e, pertanto, una maggiore facilità di accesso alle informazioni sui posti di lavoro disponibili sul mercato; naturalmente lo scopo di tale attività di ricerca è di mettere i giovani alla pari con gli adulti; c) anche i datori di lavoro cercano i lavoratori più adatti alle loro esigenze produttive e, quindi, hanno bisogno di strumenti di selezione flessibili: periodi di prova, formazione sul posto di lavoro e così via scorrendo; d) i giovani, soprattutto quelli con un basso livello di qualifica,

---

<sup>4</sup> Sulla relazione fra costi diretti, indiretti ed opportunità dell'istruzione e mobilità sociale si ritornerà in seguito.

<sup>5</sup> La specificità dei giovani rispetto agli adulti è stata posta al centro del dibattito accademico e di policy per la prima volta in un volume collettaneo curato da Freeman e Wise (1982) per l'NBER: il volume affronta il problema del rapporto difficile dei giovani con il mercato del lavoro tipico degli ultimi decenni proponendo spesso ipotesi di lavoro e tematiche che sono da allora restatesi al centro del dibattito sull'argomento. Il tema è stato ripreso in seguito in un libro edito da Blanchflower e Freeman (2000).



tornano in alcuni casi nel sistema di istruzione e di formazione professionale per colmare i vuoti formativi accumulati, vuoti di cui si rendono conto spesso solo attraverso la partecipazione attiva al mercato del lavoro. Le conseguenze di tale comportamento sociale sono: i) la minore durata media della disoccupazione rispetto agli adulti; ii) ma anche un maggior rischio di cadere in un circolo vizioso che conduce ad esperienze di lavoro temporaneo o part-time a bassa paga<sup>6</sup>.

Se si considera la scarsa esperienza lavorativa dei giovani e la loro ricerca del *best job-worker match*, si comprendono meglio anche i loro alti tassi di disoccupazione e di inattività. I liberisti, infatti, arrivano a chiedersi: *Why to bother?* Perché preoccuparsi della disoccupazione giovanile? Questa sarebbe null'altro che una logica conseguenza della condizione giovanile che i giovani supereranno con il passare del tempo diventando adulti. In un certo qual modo, per la gran parte dei giovani, diventare adulti non è una questione anagrafica, ma significa proprio acquisire un'esperienza lavorativa sufficiente a metterli alla pari degli adulti.

Obiettivo prioritario della politica economica in favore dei giovani disoccupati dovrebbe essere, allora, rendere il mercato del lavoro più flessibile. Infatti, una maggiore flessibilità numerica può permettere loro di accumulare esperienza lavorativa in modo più rapido e rendere così più facili le transizioni scuola-lavoro. Secondo questa scuola di pensiero, il mercato del lavoro è il luogo ideale per i giovani, dove accumulare esperienza lavorativa. Al contrario, il sistema di istruzione mantiene i giovani sotto una campana di vetro, impedendo loro di superare realmente il *gap* di esperienza lavorativa che li separa dagli adulti. Per facilitare le transizioni dalla scuola al lavoro, occorre, perciò, facilitare le transizioni fra stati del mercato del lavoro, riducendo i costi di assunzione e di licenziamento per le imprese. Il modo più immediato, anche se ancora superficiale, di ottenere una maggiore mobilità occupazionale, almeno in entrata è rendere più facili e meno costosi i contratti di lavoro a tempo determinato e parziale<sup>7</sup>. Attraverso tali contratti, i giovani possono liberamente sperimentare diversi tipi di occupazione e capire qual è il lavoro che più si confà alle loro caratteristiche personali e culturali (OCSE, 1994).

Un altro motivo, sul quale si tornerà in seguito, spinge i fautori del libero mercato a sostenere il bisogno della mobilità fra stati del mercato del lavoro: essa è vista come il rimedio principale per impedire la dipendenza della disoccupazione dalla sua durata.

Come notato in alcuni autorevoli lavori empirici degli anni Settanta (Lancaster, 1979; Nickell, 1979), poi reinterpretati teoricamente in seguito (Berkowich, 1985; Blanchard e Diamond, 1994), la probabilità di trovare un posto di lavoro da parte dei disoccupati si riduce anziché aumentare all'aumentare della durata dell'episodio di disoccupazione sperimentato. Il presupposto di questo modo di ragionare è che più a lungo un lavoratore è disoccupato più è difficile per lui trovare lavoro, dal momento che, dal lato dell'offerta, a causa della disoccupazione, egli sperimenterà una perdita delle proprie capacità lavorative e, dal lato della domanda, i datori di lavoro tenderanno a preferire i disoccupati di breve durata in quanto considereranno la durata della disoccupazione come un segno della loro scarsa motivazione e disciplina al lavoro.

Heckman e Borjas (1980, pp. 247-249) individuano quattro tipi diversi di dipendenza di stato. Il primo tipo, detto Markoviano, consiste nella maggiore probabilità di un disoccupato di restare disoccupato rispetto a quella di un occupato di diventare disoccupato. Vi sono diversi fattori che spiegano questo tipo di dipendenza di stato, ma gli alti costi di transazione sono fra i più importanti. Il secondo tipo consiste nella minore probabilità di trovare un posto di lavoro da

---

<sup>6</sup> Caroleo e Pastore (2003; 2005) e Dietrich (2003) trovano anche un risultato interessante che definiscono trappola della formazione professionale. La *training trap* consiste nella tendenza di alcuni giovani in diversi paesi europei ad essere coinvolti in continue esperienze di formazione professionale a basso contenuto formativo che anziché portare ad un'occupazione stabile spingono il giovane a cercare nuove esperienze di formazione, talvolta allo scopo di ottenere i sussidi collegati alla partecipazione a tali esperienze.

<sup>7</sup> Spesso i fautori dell'approccio liberista lamentano che una maggiore flessibilità in entrata, ottenuta attraverso contratti temporanei, non può sostituirsi alla mobilità in uscita. Se non si introducono meccanismi semplificati per licenziare la manodopera meno efficiente, non si creeranno ancora i presupposti per permettere ai giovani più capaci di entrare nel mercato del lavoro in modo stabile.

parte di un disoccupato che ha sperimentato un numero alto di episodi di disoccupazione. I datori di lavoro vedono nel numero di episodi di disoccupazione un segnale di scarsa motivazione al lavoro. Il terzo tipo dipende essenzialmente dalla durata dell'ultimo episodio di disoccupazione ed è legato a un effetto di perdita di capitale umano. Il quarto tipo è legato alla durata complessiva di tutti gli episodi di disoccupazione sperimentati e causa perdita di esperienza lavorativa.

Oltre ad un effetto immediato sui salari e sulla probabilità di trovare un posto di lavoro (dipendenza di stato), la disoccupazione potrebbe anche provocare un effetto cicatrice (*scarring effect*) permanente, vale a dire un effetto negativo di lungo periodo sui redditi e sul tipo di occupazione che chi sperimenta episodi lunghi di disoccupazione è in grado di ottenere. Questo problema sarebbe naturalmente particolarmente severo e preoccupante nel caso dei giovani, data la loro più lunga prospettiva di vita nel mercato del lavoro (si vedano, fra gli altri, Ellwood, 1982; e Ruhm, 1991).

Nell'approccio liberista, accrescere la flessibilità numerica è il modo più naturale per ridurre la disoccupazione di lunga durata: infatti, così si aumenta la probabilità media di trovare occupazione nell'unità di tempo e si riduce, di conseguenza, la durata media della disoccupazione. Un esempio aiuterà a capire questo punto. Si pensi agli Stati Uniti, dove 60 disoccupati su 100 trovano occupazione in un anno, e all'Italia, dove solo 13 disoccupati su 100 trovano occupazione in un anno. Negli Stati Uniti, in media più di un disoccupato su due troverà lavoro in un anno e nel giro di 1,6 anni tutti i disoccupati troveranno lavoro, ammesso che abbiano tutti la stessa probabilità di trovare un posto di lavoro; nel caso dell'Italia, coeteris paribus, occorreranno 7.7 anni affinché tutti i disoccupati esistenti in un certo istante trovino lavoro. Ne segue che la durata media della disoccupazione – così come anche la sua componente frizionale – è molto più bassa negli Stati Uniti che in Italia. Aumentando la flessibilità numerica, la disoccupazione frizionale dovrebbe ridursi anche in Italia.

Se è vero che più lunga è la durata della disoccupazione, più alta è anche la probabilità di restare disoccupati, dovrebbe allora essere un obiettivo della politica economica tentare con ogni mezzo di interrompere episodi lunghi di disoccupazione. Su questo punto la scelta di una gran parte dei paesi Europei, come il Belgio, la Danimarca, la Germania, la Grecia, l'Italia, l'Olanda e la Svezia, è stata quella di adottare una politica "dei due livelli"; ovvero, di intervenire su un solo aspetto del contratto di lavoro – introducendo i contratti di lavoro temporaneo o le agenzie di lavoro temporaneo- e al margine -sui nuovi assunti-, lasciando immutato il regime di protezione dei lavoratori adulti con lavoro stabile

In realtà, secondo quanto fin qui detto, in linea di principio, la disoccupazione giovanile sarebbe in media di più breve durata di quella degli adulti e con il passare degli anni i giovani tenderanno a sperimentare un'incidenza minore della disoccupazione essendo sempre più coinvolti in relazioni lavorative stabili (Clark and Summers, 1982; Topel and Ward, 1992). Di conseguenza, come nota O'Higgins (2005b), l'enfasi posta dall'UE sulla lotta alla disoccupazione giovanile di lunga durata potrebbe essere mal riposta. Tuttavia, in alcuni paesi, come l'Italia, dove la disoccupazione dei giovani ha una durata media lunghissima, ciò potrebbe non essere vero.

Secondo l'approccio liberista, un altro strumento importante di politica economica in favore dei giovani, collegato alla liberalizzazione dei contratti di lavoro, consiste nell'introduzione di un salario di ingresso più basso per coloro che sono appena entrati nel mercato del lavoro. In un mercato in cui il datore di lavoro è libero di pagare ciascun lavoratore secondo il suo livello di produttività, il salario d'ingresso dovrebbe essere più basso nel caso dei giovani per tener conto del loro gap di esperienza lavorativa e, perciò, più in generale, di capitale umano rispetto agli adulti. Se il capitale umano dei primi è inferiore a quello dei secondi, essi sono anche meno produttivi e per convincere gli imprenditori ad assumerli occorre permettere loro di pagare salari più bassi. In effetti, come dimostrato già da Becker (1962) in uno studio pionieristico sull'argomento, per l'impresa, assumere un giovane rappresenta l'occasione di uno scambio: il giovane fornisce all'impresa la sua attività lavorativa e l'impresa fornisce al giovane la formazione professionale di cui egli ha bisogno per diventare adulto. In

altri termini, l'impresa offre al giovane una remunerazione non monetaria. Questo scambio richiede che la compensazione monetaria ottenuta dal giovane contempli anche la remunerazione non monetaria in termini di formazione professionale ricevuta.

Nell'ambito di riforme del mercato del lavoro "al margine", volte cioè ad agevolare la condizione dei giovani senza toccare le posizioni raggiunte dagli adulti, il lavoro temporaneo presenta numerosi vantaggi: a) esso garantisce un salario d'ingresso più basso dei giovani, in quanto almeno prevede una riduzione dei costi di assunzione e di licenziamento; b) naturalmente, esso riduce i *firing costs* soprattutto, come notano Booth et al. (2002) e Ochel (2008), nei paesi del sud dell'Europa dove maggiore è il grado di rigidità del mercato del lavoro, piuttosto che nei paesi liberali, dove i *firing costs* sono già più bassi; c) riduce il gap di esperienza lavorativa dei giovani; d) fornisce un trampolino di lancio verso il lavoro permanente (ipotesi del cosiddetto *springboard effect* o *stepping stones effect*); e) permette alle imprese di soddisfare due esigenze: 1) avere un gruppo cuscinetto di lavoratori per far fronte a improvvise fluttuazioni della domanda (ipotesi del *buffer stock*); 2) risolve il problema dell'asimmetria informativa *ex ante* tipico dei datori di lavoro, senza costringerli ad assumere il lavoratore per tutta la vita (ipotesi di *probation post*: Loh 1994; Booth et al. 2002); f) fornisce un'alternativa meno costosa alle politiche attive per l'impiego; g) infine, aumenta i costi di *job search*, ma con un *matching* migliore e più stabile (Ryan 2001).

L'ostacolo più evidente alla realizzazione del salario d'ingresso è costituito dal salario minimo legale (*minimum wage*), vale a dire un vincolo alla libera fissazione dei salari da parte delle imprese. La legislazione sul salario minimo impone alle imprese di pagare un salario superiore a quello che le imprese vorrebbero pagare dato il livello produttivo del lavoratore. In molti paesi caratterizzati da una contrattazione salariale centralizzata, il nemico principale del salario d'ingresso non è il salario minimo legale, ma l'imposizione di un salario contrattato uguale per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro età e, quindi, anche dal loro livello di produttività. La contrattazione sindacale centralizzata sul salario genera effetti analoghi al salario minimo legale. Rees (1986, p. 624), ad esempio, è favorevole a un salario minimo legale per i giovani inferiore a quello fissato nel caso degli adulti.

Un filone recente, ma in rapida espansione, della letteratura sull'argomento evidenzia che alcuni gruppi di giovani tendono ad avere aspettative salariali distorte rispetto alle loro effettive capacità lavorative. In un articolo recente, Brunello, Lucifora e Winter-Ebner (2004) mostrano come le aspettative salariali non sono sempre corrette e possono generare distorsioni sia sul livello d'istruzione che alcuni giovani raggiungeranno sia sulle loro prospettive occupazionali.

### **3. La critica e le ricette interventiste**

L'approccio liberista fornisce senz'altro un inquadramento teorico utile a comprendere la natura delle difficoltà che i giovani sperimentano nel mercato del lavoro. Tuttavia, esso presenta anche falle che sono apparse sempre più evidenti e che hanno spinto nel corso del tempo economisti anche legati alla tradizione cosiddetta neoclassica a sottoporlo a una forte critica e a proporre in alternativa nuovi più elaborati strumenti d'intervento.

Facendo appello ad alcune implicazioni del già citato modello Beckeriano di investimento in capitale umano (Becker, 1962), è stato notato, ad esempio, che il mercato da solo può fallire nel fornire al giovane l'esperienza lavorativa specifica di cui egli ha bisogno. I lavori temporanei e il salario d'ingresso possono aiutare il giovane e l'impresa a superare il gap di esperienza lavorativa generica: il differenziale fra salario degli adulti e salario d'ingresso ripaga, infatti, le imprese del guadagno di produttività che i giovani ottengono e che spenderanno da soli in futuro. Tuttavia, questi strumenti sono affatto insufficienti a superare il fallimento del mercato nel fornire esperienza lavorativa specifica al posto di lavoro, anzi lo aggravano. Se, infatti, il datore di lavoro sa che il giovane lavoratore prima o poi se ne andrà dalla sua azienda, magari per spostarsi in un'altra azienda concorrente o per mettersi in proprio, allora il primo ha uno scarso incentivo a investire nella formazione professionale del secondo. Neppure i salari

bassi sono una soluzione adeguata in questo caso. Essi non sono sufficienti, infatti, a convincere i datori di lavoro ad assumere lavoratori con poca esperienza di lavoro<sup>8</sup>. A conferma di tale ipotesi teorica, Rees (1986) dimostra come l'elasticità della domanda di lavoro alle variazioni del salario minimo è molto bassa.

Un altro argomento importante contro la impostazione neoclassica è quello che tende a negare che la flessibilità numerica possa ridurre la dipendenza della disoccupazione dalla sua durata. Numerose ricerche econometriche (si vedano, fra tutti, Heckman e Singer, 1984; e, per una rassegna di questa letteratura, Heckman e Singer, 1986; Hosmer e Lemeshow, 1999) hanno dimostrato che la dipendenza della disoccupazione dalla sua durata riscontrata nei primi studi sull'argomento e osservata guardando ai dati medi è spiegabile in termini di caratteristiche non osservate dei disoccupati di lungo termine. In altri termini, il rapporto di causalità dalla durata della disoccupazione al più basso tasso di ritrovamento di un posto di lavoro nasconderebbe una causa originaria comune ad entrambe le variabili. La disoccupazione di lunga durata sarebbe non la causa di ulteriore disoccupazione, allora, bensì la conseguenza di scarsa motivazione ed abilità di coloro che la sperimentano.

Collegato a quelli precedenti è un filone della letteratura che ha messo in discussione l'ipotesi citata nel paragrafo precedente che il lavoro temporaneo costituisca un trampolino di lancio verso il lavoro permanente: infatti, se il lavoro temporaneo, per i motivi ricordati sopra, non permette accumulo di esperienza lavorativa specifica al posto di lavoro, allora può diventare piuttosto una trappola o un vicolo cieco (*dead end*) e causare anche un effetto di *scarring*, in modo analogo a quanto accade per la disoccupazione.

La questione se il lavoro temporaneo rappresenti un trampolino di lancio verso il lavoro permanente ovvero una trappola che conduce alla precarietà lavorativa è di natura eminentemente empirica. In effetti, l'evidenza empirica sull'argomento diviene sempre più ampia e articolata, sia per i contenuti concettuali che per i dati e le metodologie usate: gli studi disponibili suggeriscono un effetto lordo e netto positivo del lavoro temporaneo, rispetto alla disoccupazione, sulla probabilità di accedere al lavoro permanente<sup>9</sup>. L'entità di tale effetto, però, dipende da fattori sui quali il dibattito è ancora aperto.

In linea di principio, l'effetto *stepping stones* potrebbe essere più forte nei paesi anglosassoni, dove lo stigma della disoccupazione è maggiore e il lavoro temporaneo si accompagna talvolta a corsi di alta formazione professionale che, perciò, funzionano come strumento di selezione dei più abili, giacché solo essi saranno in grado di parteciparvi (Autor 2001). Arulampalam e Booth (1998) trovano, però, che, nel Regno Unito, chi ha un contratto temporaneo tende, in media, a ricevere meno formazione. Secondo Booth et al. (2002), la minore soddisfazione e il minore salario causato dai lavori temporanei sono transitori per le donne. Gli autori ipotizzano che ciò accada poiché, quando accettano lavori temporanei all'inizio della carriera, gli uomini hanno minore abilità lavorativa e motivazione dei loro colleghi. Al contrario, il lavoro stagionale o occasionale non produce effetti positivi, ma piuttosto effetti cicatrice anche nel lungo periodo sia sul reddito che sulle prospettive occupazionali.

Studi simili trovano un effetto trampolino in Germania (Hagen 2003) e in Olanda (Zijl et al. 2004). Al contrario di Autor (2001), Hotchkiss (1999) e Autor and Houseman (2005) trovano che quando si controlla per le differenze non osservate fra i lavoratori con contratto di lavoro

---

<sup>8</sup> Un esempio forse fra i più evidenti di questo fallimento di mercato è il rapporto lavorativo fra il praticante avvocato e il suo dominus. Analoghe difficoltà si presentano del resto in tutti i rapporti lavorativi di carattere professionale finalizzati all'acquisizione di esperienza lavorativa specifica che una volta acquisita il praticante spenderà poi in proprio sul mercato.

<sup>9</sup> Per impatto lordo del lavoro temporaneo, considerato qui come una forma di intervento, si intende il cambiamento totale provocato sulla variabile obiettivo, vale a dire, ad esempio, il salario o la probabilità di trovare lavoro permanente. Per impatto netto, si intende l'impatto lordo una volta ripulito dall'impatto causato da fattori concomitanti.

temporaneo e non, il lavoro temporaneo non ha un effetto causale sulla probabilità di trovare lavoro permanente negli Stati Uniti.

Utilizzando dati e metodologie diversi, alcuni studi recenti confermano l'esistenza dell'effetto trampolino anche nel caso italiano. Ichino et al. (2005; e 2008) costruiscono un data set *ad hoc* con due gruppi: il gruppo trattato e quello di controllo estratto dalla popolazione con procedura di *matching*. Essi trovano un impatto netto del 19% in Toscana e dell'11% in Sicilia, dove l'effetto è solo debolmente significativo, rispetto ad uno lordo del 31 e del 23%, rispettivamente. Questi risultati sono confermati usando diversi stimatori e metodi di *matching*.

Barbieri e Sestito (2008) usano l'Indagine delle Forze di Lavoro. Picchio (2008) ricorre a tre ondate (2000-2004) dell'Indagine su consumi e redditi delle famiglie. Le misure ottenute dell'effetto trampolino netto sono simili a quelle di Ichino et al. (2005), nonostante il diverso metodo di stima. Gagliarducci (2005) usa l'Indagine Longitudinale delle Famiglie Italiane. Egli trova che l'effetto trampolino si verifica solo nel caso di chi ha sperimentato pochi contratti temporanei di lunga durata.

Usando i dati INPS, Berton, Devicienti e Pacelli (2008) trovano conferma dell'effetto trampolino, ma anche, in alcuni casi, di un effetto trappola: essi riscontrano, infatti, una persistenza statisticamente significativa dei giovani in contratti di lavoro instabili e all'interno della stessa impresa, ciò che può essere spiegato con il vantaggio in termini di riduzione del costo del lavoro per le imprese ottenuto con tali contratti.

Alcuni autori ipotizzano che in Spagna le agenzie di lavoro interinale forniscano prospettive occupazionali di più breve durata rispetto alle assunzioni dirette di lavoratori temporanei, a causa di fenomeni di selezione del campione (Amuedo-Dorantes et al. 2008). Insomma, il tipo di contratto adottato e/o il paese sono importanti determinanti del se e della dimensione dell'effetto trampolino.

Inoltre, anche un semplice confronto fra medie, evidenzia come in aggregato la crescita della quota del lavoro temporaneo sul totale dell'occupazione si accompagni a minore durata dei singoli episodi di disoccupazione, ma non della disoccupazione complessiva o delle transizioni dalla scuola ad un posto di lavoro permanente. Il caso Spagnolo è eclatante da questo punto di vista (si vedano i dati presentati in Quintini, Martin e Martin 2007).

Bentolilla e Dolado (1994), ad esempio, mostrano che in Spagna la crescita del lavoro temporaneo, che rappresenta ormai oltre il 30% dell'occupazione, ha portato a un aumento dei salari degli *insiders*. Il motivo è che, a causa della durata breve dei contratti di lavoro, gli *outsiders* non riescono ad accumulare esperienza lavorativa specifica sufficiente per diventare sostituibili agli *insiders* agli occhi dei datori di lavoro.

In studi relativi a diversi paesi europei, Caroleo e Pastore (2003; 2005) trovano evidenza di quella che può essere definita la trappola della formazione professionale (*training trap*), vale a dire la tendenza di alcuni giovani a essere coinvolti in continue esperienze di formazione di bassa qualità, talvolta allo scopo di ottenere i sussidi collegati. Una spiegazione della *training trap* può essere ricercata in quello che van Ours (2004) chiama effetto *locking-in*, vale a dire una minore intensità della ricerca di lavoro da parte di chi è impegnato nella fase della acquisizione di formazione professionale. Lo studio di Van Ours (2004) si riferisce alla Repubblica Slovacca, ma Wunsch e Lechner (2008) trovano un effetto del tutto analogo nel caso della Germania.

In conclusione, la ricerca sull'effetto trampolino dimostra che se, da un lato, il lavoro temporaneo accresce la probabilità di trovare lavoro permanente, dall'altro lato, quando esistono forti rigidità nel mercato del lavoro, vi è un concreto pericolo che i giovani cadano in un vicolo cieco che li relega, talvolta per un periodo molto lungo di tempo, in circuiti lavorativi caratterizzati da lavoro temporaneo e/o a tempo parziale, nei settori informali o non garantiti, nella disoccupazione di lunga durata, con effetti sociali fortemente negativi.

Le implicazioni di politica economica sono evidenti: per combattere la disoccupazione di lunga durata e la precarietà lavorativa non è sufficiente aumentare i flussi nel mercato del lavoro, ma è necessario colpire la scarsa motivazione e abilità professionale dei soggetti più deboli con interventi *ad hoc*. La flessibilità del mercato del lavoro può ridurre la durata della

disoccupazione a parità di motivazione e di abilità professionale. Ad essa andrebbero però aggiunti interventi di politica attiva per l'impiego, vale a dire di consulenza e di formazione professionale, in favore dei disoccupati di lungo termine e dei lavoratori precari.

Il mercato da solo può fornire solo una parte della formazione lavorativa di cui il giovane ha bisogno, vale a dire la componente generica, attraverso la combinazione di lavoro temporaneo e salario d'ingresso. Tuttavia, partendo dalla constatazione del già citato fallimento del mercato nel fornire formazione lavorativa specifica ai giovani, si richiede un ruolo importante dell'attore pubblico nell'erogazione di formazione professionale specifica.

Inoltre, come anche sostenuto nella Strategia Europea per l'Occupazione, per essere efficace e produrre posti di lavoro addizionali e non sostitutivi a quelli già esistenti, la formazione professionale deve essere svolta su larga scala. A ben vedere, il modo migliore per realizzare questo obiettivo consiste nell'associare la formazione professionale all'istruzione generale (principio duale) e utilizzare, perciò, il sistema d'istruzione, diffuso su tutto il territorio nazionale e spesso sotto-utilizzato, per garantire anche formazione professionale. Dovrebbe essere, in altri termini, proprio il sistema di istruzione a rendere facili le transizioni dalla scuola al lavoro. L'esperienza europea suggerisce che diversi sistemi di istruzione producono un impatto diverso sulla disoccupazione giovanile. I sistemi di istruzione e di formazione professionale, in effetti, si differenziano anche secondo la capacità di integrare i giovani al loro interno e nel mercato del lavoro.

Inoltre, la flessibilità, attuata attraverso la riduzione dei costi di licenziamento, può sicuramente svolgere un ruolo positivo, ma va regolata per evitare le degenerazioni. In effetti, la crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro anche europeo ha evidenziato l'esistenza di più modelli di flessibilità. Il primo, tipico ad esempio del caso spagnolo, è caratterizzato da una flessibilità senza regole. Tale tipo di flessibilità conduce più spesso alla precarietà delle esperienze lavorative. Il secondo tipo di flessibilità, di cui l'Italia è stata, fino ad anni recenti, un buon esempio, è caratterizzato dalla presenza di regole importanti finalizzate ad una riduzione del rischio di precarizzazione. Le regole riguardano, ad esempio: a) la possibilità di ricorrere a lavoro temporaneo solo quando almeno una parte dei lavoratori temporanei assunti in passato siano stati assunti in via permanente; b) la necessità di assumere su base permanente lavoratori assunti su base temporanea dopo un certo numero di anni, e così via.

Ciò sembra rispondere ad una esigenza di flessibilità reale, che sia accettata su base volontaria sia da parte delle imprese che dei giovani. È comprensibile l'esigenza delle imprese di far fronte ad aumenti imprevisti e temporanei della domanda con il ricorso a lavoro temporaneo (*buffer stock hypothesis*), ma se tali incrementi di domanda risultano poi stabili è anche giusto che i datori di lavoro si assumano la responsabilità di assumere su base permanente i loro dipendenti a tempo determinato. Da parte dei giovani, è comprensibile che si accetti il lavoro temporaneo su base volontaria quando esso non duri oltre un certo numero di anni. Si può presumere che dopo alcuni anni un giovane non voglia più un lavoro temporaneo.

Un'altra variabile spesso trascurata è quella della famiglia. Si è detto che i giovani che cadono nella disoccupazione di lungo periodo, nello scoraggiamento quando non nell'emarginazione sociale posseggono un *background* familiare molto povero. Queste famiglie sono in una trappola della povertà che si perpetua attraverso i loro figli. Andrebbero previsti interventi più massicci per l'integrazione scolastica dei giovani appartenenti a questi segmenti della popolazione. Il ruolo della famiglia è particolarmente importante in alcuni paesi a causa della natura del loro stato sociale. Essa è sicuramente meno importante nell'integrazione dei giovani nel caso di sistemi di welfare fondati sullo stato (Scandinavia) che in quelli fondati sulla famiglia (Italia, Spagna etc.) o sul mercato (paesi anglosassoni).

Riassumendo, si può dire che due sono le grandi opzioni di politica economica all'ordine del giorno per i giovani (Caroleo e Pastore, 2005): a) accrescere la flessibilità del mercato del lavoro; b) riformare il sistema di istruzione e di formazione professionale. Entrambe le opzioni sono generalmente invocate allo scopo di accrescere il grado di competitività dell'economia. Tuttavia, mentre la scelta della flessibilità tende ad accrescere la competitività di prezzo, mirando ad una riduzione del costo del lavoro per le imprese, invece la scelta della riforma del

sistema di istruzione e di formazione professionale mira ad accrescere la competitività attraverso una crescita della produttività del lavoro e della qualità della produzione e dell'occupazione. Una mano d'opera più e meglio istruita, in grado di avere transizioni scuola lavoro più veloci può accumulare capitale umano in misura maggiore e contribuire, perciò, alla crescita complessiva del paese.

Come nota Croce (2009), esistono due soluzioni alternative per evitare le conseguenze negative della precarietà: secondo alcuni, pur mantenendo la differenza fra contratti temporanei e permanenti, occorrerebbe ridurre i vantaggi di costo a favore dei primi e favorire le transizioni dai primi ai secondi; secondo altri, invece, occorrerebbe eliminare i contratti differenziati a favore di un contratto unico che, però, sia in grado di contemperare le esigenze di flessibilità e abbia perciò minori costi di licenziamento.

Una tesi di fondo di queste note è che un sistema di istruzione flessibile che coniughi la formazione professionale con un sistema d'istruzione generale efficiente e di qualità assieme ad una flessibilità del mercato del lavoro non selvaggia, ma al contrario ben regolamentata, costituiscano un *policy mix* ideale. La flessibilità del mercato del lavoro, per essere veramente efficiente nel favorire l'accumulazione del capitale umano dei giovani, deve prevedere norme volte a scoraggiare la precarietà sia occupazionale che retributiva. La stessa Commissione Europea (2007) individua nella flessicurezza (*flexicurity*) un obiettivo fondamentale. La *flexicurity* richiede l'introduzione di norme volte ad impedire un uso non normale dei contratti a tempo determinato e/o parziale, ciò che accade quando tali contratti vengono rinnovati troppo a lungo, e l'introduzione di forme di assicurazione della continuità del reddito (ad esempio con sussidi di disoccupazione) e delle posizioni previdenziali durante le fasi di passaggio da un'occupazione ad un'altra.

#### **4. Una panoramica europea**

L'analisi precedente ha mostrato che esistono diverse opzioni di politica economica per affrontare e risolvere le difficoltà lavorative dei giovani<sup>10</sup>. È importante notare come lo stesso problema abbia trovato soluzioni affatto diverse da un paese all'altro, a seconda del contesto istituzionale, del sistema di *welfare*, e dell'efficienza del sistema d'istruzione. Esistono, in effetti, diversi modelli di transizione dalla scuola al lavoro in Europa e questo paragrafo si propone di mostrare le principali peculiarità di ciascun sistema. L'ipotesi di fondo di questo paragrafo è che lo studio delle differenze fra paesi nei sistemi di transizione dalla scuola al lavoro può aiutare a trovare le cause sistemiche della disoccupazione giovanile. In particolare, saranno considerati i casi della: a) Spagna (sistema euro-mediterraneo o *Latin Rim*); b) Germania (sistema di *welfare* europeo continentale); c) Svezia (sistema scandinavo); d) Regno Unito (sistema liberale); e) Polonia (nuovi stati membri dell'Unione Europea). Il caso italiano, che appartiene al primo modello, sarà trattato separatamente nel prossimo paragrafo<sup>11</sup>.

Come nota anche Burlacu (2007), questa classificazione dei sistemi di transizione scuola lavoro si sovrappone alla classificazione di Esping-Andersen dei sistemi di *welfare state*, ma include anche nazioni dell'Europa meridionale e orientale che non erano contemplate nella classificazione originaria di Esping-Andersen. Il sistema euro-mediterraneo ha al centro la famiglia come supporto all'istruzione e alla formazione e come tampone contro la disoccupazione. Quello europeo continentale si basa sull'istruzione duale e su politiche attive dell'impiego in favore di chi abbandona la scuola. Quello scandinavo prevede politiche attive per tutti i disoccupati. Quello liberale si basa sull'elevata qualità delle istituzioni preposte alla offerta di istruzione e sulla flessibilità lavorativa. I paesi dell'Europa orientale vivono un

---

<sup>10</sup> Per approfondimenti, si confrontino Ryan (2001), O'Higgins (2001), e Hammer (2003b).

<sup>11</sup> Lo scopo del paragrafo in questione è simile a quello di Vogel (2002). Egli tenta di ridisegnare la classificazione dei modelli di *welfare state* considerando il sistema delle transizioni scuola lavoro.

periodo di drammatica transizione anche delle loro istituzioni scuola-lavoro. Tuttavia, essi hanno una lunga tradizione di istruzione gratuita, trasferimenti monetari ai giovani e alle famiglie, e un elevato grado di tutela dell'impiego<sup>12</sup>. Molti indicatori suggeriscono che istituzioni scuola-lavoro diverse generano risultati diversi, con un basso tasso di disoccupazione giovanile in Europa continentale e nei paesi liberali, un medio tasso di disoccupazione nei paesi scandinavi e uno alto nei paesi dell'Europa meridionale e orientale (Ryan 2001; O'Higgins 2001; Caroleo e Pastore 2007).

In estrema sintesi, due sono le caratteristiche più importanti che contraddistinguono un sistema d'istruzione. Il *grado di rigidità / flessibilità* nelle possibilità di scelta offerte al giovane (e non solo) nel muoversi da un curriculum ad un altro. Un sistema flessibile permette ad un giovane che abbia iniziato una carriera scolastica che non corrisponda alle sue aspettative o inclinazioni di scegliere un altro percorso. Un sistema d'istruzione rigido impedisce queste transizioni. Altri aspetti tipici di un sistema d'istruzione flessibile sono: 1) la possibilità di scegliere non troppo presto il percorso formativo e di cambiarlo in seguito; 2) i percorsi non lunghissimi, per scoraggiare gli abbandoni scolastici; 3) l'istruzione *ad hoc* degli adulti che hanno interrotto precocemente il percorso formativo. In genere, un sistema d'istruzione flessibile produce un alto tasso d'istruzione oltre che un basso tasso di abbandono e di disoccupazione giovanile.

Inoltre, i sistemi d'istruzione possono essere di tipo sequenziale (come nella maggior parte dell'UE) oppure di tipo duale (come in Germania ed in altri paesi appartenenti al ceppo linguistico sassone). Il principio duale consiste nell'accompagnare la formazione professionale all'istruzione di carattere generale. In altri termini, l'acquisizione di formazione professionale è vista come parte integrante del percorso formativo del giovane. Invece, in un sistema d'istruzione di tipo sequenziale, la formazione professionale è vista come un passaggio successivo al completamento dell'istruzione generale e quindi all'uscita dal sistema d'istruzione formale. Un problema del sistema duale è la necessità di trovare un numero sufficientemente ampio di imprese disposte a fornire attività di formazione. In genere, un sistema duale si accompagna ad un basso tasso di disoccupazione giovanile, soprattutto quello dei giovani adulti.

#### 4.1. Il caso spagnolo

La Spagna è un esempio di quello che abbiamo definito modello europeo mediterraneo di transizioni scuola-lavoro, sistema nel quale si può far ricomprendere anche Francia, Grecia, Italia e Portogallo. La specificità di questo modello è che il ruolo dello stato nelle politiche sociali è assai limitato. Sulla famiglia, di conseguenza, si caricano responsabilità – ed anche costi – notevoli. In questi paesi, secondo molti osservatori, il mercato del lavoro è tradizionalmente molto rigido, sia a causa del ruolo importante della contrattazione collettiva che di una legislazione che, fino ad anni recenti, ha teso a scoraggiare assunzioni temporanee e licenziamenti. Tuttavia, in questi paesi, ormai da oltre un quindicennio, si assiste ad interventi volti ad accrescere in modo importante la flessibilità nel mercato del lavoro, attraverso i contratti temporanei. Inoltre, il sistema di istruzione è di tipo sequenziale, in quanto prevede che la formazione professionale sia acquisita solo al termine della formazione di carattere generale, e alquanto rigido, ovvero sono scoraggiati i passaggi da un curriculum all'altro. Il tasso di abbandono scolastico ed universitario è alto e ben poco viene offerto a chi abbandona il percorso scolastico a causa della scarsa spesa in politiche attive per l'impiego.

Il profilo della disoccupazione giovanile in Spagna è analogo a quello italiano, ma non mancano significative differenze, dovute per lo più alle recenti riforme del mercato del lavoro. La Spagna, infatti, rappresenta un caso particolare molto interessante. L'introduzione della flessibilità contrattuale parte ben prima degli anni novanta e risale almeno al 1984. All'inizio

---

<sup>12</sup> Una questione che sta interessando una quota crescente di letteratura è se i paesi dell'est europeo costituiscano un regime di welfare a sé stante e quali siano le sue caratteristiche peculiari (si vedano, fra gli altri, Burlacu, 2007; Simonazzi, 2009; e i relativi riferimenti bibliografici).



degli anni novanta più di un terzo dei lavoratori aveva un contratto di lavoro temporaneo. Nella seconda metà degli anni novanta, successive riforme (del 1994, 1997 e 2001) hanno puntato ad una maggiore protezione dei contratti temporanei, rendendo più costose le assunzioni e aumentando le indennità di licenziamento per i datori di lavoro che non rinnovano i contratti. Tale maggiore protezione non ha però ridotto l'utilizzo dei contratti temporanei (9 nuovi lavoratori su 10 sono tuttora assunti con contratto a termine).

Perciò si parla di una forte precarizzazione dell'esperienza lavorativa in questo paese (Harslof, 2003). Infatti, i giovani disoccupati sono in prevalenza donne, in specie con figli, e con un basso livello di istruzione, intrappolati in lavori precari di natura temporanea che causano frequenti episodi di disoccupazione. Come dimostrato da Caroleo e Pastore (2003), la disoccupazione giovanile mostra nel paese dipendenza di stato negativa, anziché positiva come è nella maggior parte degli altri paesi. In altri termini, non è più vero, nel caso spagnolo, che più a lungo si è disoccupati, più bassa è la probabilità di trovare un posto di lavoro. Tuttavia, questo elemento di novità va preso con grande cautela, giacché la dipendenza di stato negativa dalla disoccupazione avviene a causa dell'alta percentuale di lavori temporanei: in sostanza si sostituisce alla disoccupazione di lunga durata di pochi una precarizzazione del lavoro dei più. Ne segue che un numero sempre più ristretto ha la possibilità di accedere ad una occupazione stabile. In altri termini, i giovani hanno una durata breve degli episodi di disoccupazione perché passano da un lavoro temporaneo all'altro, senza mai approdare ad un'occupazione stabile.

Anche in questo caso, l'evidenza empirica sembra mostrare effetti perversi in termini di efficienza e di equità. Il gap di esperienza lavorativa dei giovani sembra essere aumentato per effetto dei contratti temporanei (Bentolilla e Dolado 1994). È senz'altro aumentato il turnover ed è diminuita la durata media dell'occupazione temporanea. A causa della maggiore precarietà del lavoro, vi è: una minore propensione ad investire in capitale umano; una distribuzione della durata della disoccupazione più diseguale; una minore mobilità geografica e una minore fertilità (Dolado, García -Serrano, Jimeno 2002).

Inoltre, un'eccessiva flessibilità nel mercato del lavoro, lungi dal favorire la crescita occupazionale ed avvicinare i disoccupati al mercato del lavoro, potrebbe portare addirittura ad un'ulteriore crescita del potere contrattuale degli *insiders* con conseguente aumento del loro salario e, di conseguenza, della disoccupazione degli altri, gli *outsiders*. Come si è già notato in precedenza, il potere contrattuale degli *insiders* è elevato grazie al fatto che essi posseggono un'esperienza lavorativa specifica al posto di lavoro (*job-specific work experience*), maturata nel corso di anni di occupazione presso la stessa azienda (*job tenure*), ciò che li rende poco sostituibili con gli *outsiders* e permette loro, perciò, di chiedere salari maggiori di quelli di mercato. In altri termini, il gap di esperienza lavorativa dei secondi rispetto ai primi riduce il grado di sostituibilità e la conseguente pressione al ribasso dei salari esercitata dai disoccupati nel caso di perfetta sostituibilità. Inoltre, gli alti salari degli *insiders* riducono ancora di più la tendenza dei datori di lavoro ad assumere gli *outsiders*, vale a dire i disoccupati, soprattutto quelli giovani, che avvicinandosi da poco al mercato del lavoro non hanno ancora alcuna esperienza lavorativa.

I tratti tipici del regime spagnolo di transizioni scuola lavoro includono: a) un sistema rigido e sequenziale d'istruzione; b) un grado basso, ma crescente di flessibilità nel mercato del lavoro; c) un alto livello di sindacalizzazione della forza lavoro; d) l'utilizzo dei networks informali di familiari ed amici nella ricerca di un posto di lavoro a causa dello scarso funzionamento dei meccanismi di mercato; e) programmi di apprendistato vietati fino ad anni recenti; f) Spesa insufficiente in politiche attive per l'impiego; g) sussidi di disoccupazione solo a favore dei lavoratori licenziati, mentre il reddito dei giovani è sostenuto dalle famiglie.

I vantaggi del sistema spagnolo possono essere così sintetizzati: a) basso costo di accesso all'istruzione terziaria; b) introduzione di crescenti elementi di flessibilità e di dualità nel sistema d'istruzione; c) passaggio al sistema d'istruzione 3+2 in attuazione della strategia di Lisbona; d) la crescente flessibilità del mercato del lavoro; e) la crescente consapevolezza del problema della disoccupazione giovanile; f) le famiglie offrono un sostegno continuo ai giovani.

Tuttavia, il sistema spagnolo presenta notevoli limiti: a) transizioni scuola-lavoro molto lunghe; b) un altissimo tasso di disoccupazione giovanile; c) un basso, ancorché crescente livello d'istruzione; d) una bassa qualità dell'istruzione; e) crescente precarietà lavorativa; f) una bassa mobilità sociale; g) alti costi a carico delle famiglie.

#### 4.2. Il caso tedesco

Nonostante le difficoltà dell'unificazione del 1991, il tasso di disoccupazione giovanile della Germania resta uno dei più bassi d'Europa ed anche lo svantaggio relativo dei giovani, misurato dal rapporto fra tasso di disoccupazione giovanile e degli adulti, resta fra i più bassi al mondo. In effetti, nel caso tedesco, questo rapporto è molto vicino ad uno, suggerendo che i giovani hanno quasi la stessa probabilità degli adulti di essere disoccupati. Naturalmente, si tratta di un risultato che risente in particolare della buona performance del mercato del lavoro giovanile della ex Germania occidentale.

Sulla base dell'analisi econometrica delle determinanti della disoccupazione di un campione di giovani di età compresa fra i 18 e i 24 anni, Caroleo e Pastore (2003) trovano che il profilo tipico della disoccupazione giovanile in Germania alla fine degli anni Novanta è costituito in prevalenza da uomini con un basso livello di qualifica, poca esperienza lavorativa e lunghi episodi pregressi di disoccupazione. Inoltre, lo studio evidenzia anche la presenza di un basso capitale sociale, approssimato dalla partecipazione poco attiva alla vita sociale. Avere figli accresce la probabilità di essere disoccupato. Questo fenomeno, comune anche ad altri paesi, tende ad imporre uno stigma sulla famiglia, contribuendo a spiegare l'impatto negativo della disoccupazione giovanile sulla natalità. I programmi di formazione professionale hanno una scarsa efficacia nell'accrescere la probabilità di trovare occupazione.

Il caso tedesco va compreso con riferimento al sistema di istruzione e di formazione professionale. Il sistema tedesco di istruzione ha un forte grado di inclusione, grazie al riconoscimento del valore formativo dell'apprendistato, ma ha anche una certa rigidità. In primo luogo, si richiede ai giovani di scegliere il loro futuro lavorativo molto presto, già all'età di 10 anni (cosiddetto problema dell'*early tracking*). Tre possibilità sono consentite dopo l'asilo (*Kindergarten*), che dura fino a 6 anni, e la scuola elementare (*Grundschule*) che dura dai 7 ai 10 anni:

- a) il ginnasio, scelto da circa il 30% di ogni coorte, dura circa dieci anni e dà accesso all'Università alla quasi totalità degli iscritti;
- b) la scuola intermedia (*Realschule*), della durata di 3 anni, scelta da circa il 60% di ogni coorte, che prevede un periodo di formazione scolastica di 6 anni e, in seguito, un periodo altrettanto lungo di formazione retribuita in azienda (apprendistato) ovvero, per una parte minoritaria, l'Università professionale (*Fachhochschule*);
- c) la scuola secondaria generale (*Hauptschule*) che dura 5 anni. Coloro che fanno la *Hauptschule* possono poi accedere a percorsi di formazione professionale in simulazioni d'azienda, vale a dire aziende che non operano sul mercato e quindi hanno un contenuto professionalizzante rispetto all'apprendistato.

Va notato subito che questi tre percorsi sono nettamente differenziati, ma l'apprendistato garantisce ottime prospettive occupazionali e retributive, non di molto inferiori a quelle offerte dal ginnasio. Inoltre, per la società nel suo complesso, l'apprendistato rappresenta una fonte importante di produzione di lavoro manuale altamente specializzato, grazie proprio al suo carattere duale, che assicura non solo istruzione di carattere generale, ma anche formazione professionale sul posto di lavoro (*on-the-job training*).

Il sistema duale contribuisce a spiegare il basso tasso di disoccupazione giovanile tedesco, soprattutto quello dei *teenagers* (15-18). Il tasso di disoccupazione dei giovani adulti (19-24) aumenta leggermente rispetto a quello dei *teenagers*, caso unico al mondo, ma resta basso se confrontato con quello degli altri paesi.

Come nota, tra gli altri, Dietrich (2007), l'*early tracking* è senz'altro il punto debole del sistema tedesco. Le sue conseguenze negative sono numerose. In primo luogo, dato il ruolo

della famiglia in scelte compiute in così tenera età, il sistema d'istruzione risulta "classista", tendendo a riprodurre la struttura sociale esistente. Ciò appare evidente anche dai dati PISA, che valutano la qualità dell'istruzione nei paesi appartenenti all'OCSE dei giovani all'età di 15 anni. Tali dati evidenziano, nel caso della Germania, non solo una performance molto bassa nel confronto internazionale, ma anche una forte eterogeneità delle conoscenze acquisite, conseguenza appunto della forte divaricazione delle scelte formative. Circa il 20% degli studenti tedeschi si assesta sui livelli più bassi al mondo in termini di conoscenze acquisite a scuola. Inoltre, a causa dell'eccessiva differenziazione dei percorsi formativi, è difficile cambiare un percorso una volta che lo si è iniziato. Una volta scelto, ad esempio, l'apprendistato ovvero la scuola secondaria generale, la possibilità di accedere all'Università è ridotta. Viceversa, chi entra nella scuola secondaria generale trova spesso serie difficoltà occupazionali, a causa del basso livello di qualifica ad essa riconosciuto nel mondo del lavoro.

Il nocciolo duro della disoccupazione giovanile tedesca, ciò che ne provoca anche una forte persistenza, proviene per lo più da questo percorso formativo, al quale accedono spesso giovani appartenenti a famiglie di immigrati. A questo gruppo sono dedicate anche le politiche attive per l'impiego che il governo tedesco realizza su larga scala, ma i cui effetti benefici sull'occupazione sono sempre molto tenui.

Inoltre, se già negli anni Settanta l'*early tracking* ha garantito al paese una percentuale d'istruzione terziaria fra le più alte al mondo, di poco inferiore al 30% dei giovani, negli ultimi decenni, esso sta, di fatto, rallentando l'espansione ulteriore della formazione universitaria. Infatti, la Germania si vede superata da un numero crescente di paesi. Ciò accade, peraltro, in una fase di profonda ristrutturazione del sistema produttivo caratterizzata dalla delocalizzazione nei paesi in via di sviluppo delle fasi produttive *labour intensive*. Tutti questi fattori stanno spingendo ad un intenso dibattito in Germania volto a modificare l'obbligo di scelta troppo precoce del percorso formativo.

Inoltre, il sistema di istruzione e di formazione professionale tedeschi, in specie il sistema dell'apprendistato, richiedono un impegno notevole da parte di un numero enorme di soggetti, dalla scuola alle imprese. Ciò è possibile ed efficiente quando il mercato del lavoro è caratterizzato da un costante eccesso di domanda di lavoro. Non a caso, il sistema tedesco è stato sottoposto a dure critiche di recente, dopo l'unificazione tedesca. Infatti, l'alto tasso di disoccupazione della Germania dell'Est ha creato notevoli tensioni al sistema dell'apprendistato. Per la prima volta, dopo molti anni, la disponibilità di posti per l'apprendistato in azienda è stata inferiore al numero dei richiedenti, forzando una certa percentuale di giovani ad aspettare anche due anni per proseguire il loro percorso formativo.

Da ultimo, ma non per ultimo, va sottolineato che negli ultimi anni si è assistito, infatti, all'attuazione di una serie di pacchetti di riforma, detti riforme di Hertz, dal nome del Ministro del lavoro che le ha proposte, volti ad accrescere il grado di flessibilità del mercato del lavoro, tradizionalmente molto basso. È ancora troppo presto per valutare l'impatto di questi provvedimenti sulla partecipazione dei giovani al mercato del lavoro.

#### 4.3. Il caso svedese

La Svezia è qui considerata un caso particolare del cosiddetto modello scandinavo. Come in Germania, il grado di rigidità nel mercato del lavoro è piuttosto elevato se confrontato con gli standard liberali tipici dei paesi anglosassoni (Dietrich, 2003; Hammer, 2003a; e 2003b).

In modo analogo agli altri paesi scandinavi e in particolare alla Finlandia, il mercato del lavoro svedese, in specie quello giovanile, attraversa un periodo di difficoltà che dura da circa due decenni. Fino agli anni Ottanta, la Svezia è stata indicata come uno dei paesi con il tasso di disoccupazione più basso e il tasso di occupazione più alto al mondo (circa l'83% della forza lavoro). Tuttavia, da allora la situazione è cambiata drasticamente. Nei primi anni Novanta, il tasso di disoccupazione è cresciuto fino all'8% e l'occupazione si è ridotta fino al 73%. La ripresa della seconda metà degli anni Novanta si è nuovamente interrotta nei primi anni Duemila, a seguito della diffusione nell'area della crisi russa del 1998.

Alla metà degli anni Duemila, sia il tasso di disoccupazione giovanile che il rapporto con quello degli adulti, in Svezia e Finlandia sono divenuti fra i più alti al mondo, mentre il tasso di occupazione giovanile è fra i più bassi al mondo (Quintini, Martin e Martin, 2007, Figura 1). In compenso, l'incidenza della disoccupazione di lunga durata rappresenta meno del 10% del totale in Svezia (*op. cit.*, Figura 5). Quest'ultimo dato, che suggerirebbe, in astratto, l'esistenza di un alto tasso di *turnover* è in apparente contrasto con il dato bassissimo del tasso di distruzione dei posti di lavoro (*op. cit.*, Figura 7). La spiegazione più evidente di questo apparente paradosso va ricercata nell'ampio uso in Svezia sia del lavoro temporaneo (che riguarda ormai oltre il 50% degli occupati giovani; *op. cit.*, Figura 10) che dei programmi di formazione professionale che sono offerti, assieme ad un sussidio di disoccupazione, a tutti i disoccupati dopo un certo tempo dall'inizio dell'episodio di disoccupazione. Ciò suggerisce che la formazione professionale concepita nell'ambito delle politiche attive per l'impiego produce effetti di precarietà lavorativa analoghi a quelli generati dal lavoro temporaneo. La spiegazione potrebbe essere ricercata nella già citata *training trap*.

A una prima valutazione, il fattore che potrebbe spiegare la migliore performance dei giovani tedeschi nel mercato del lavoro è il sistema d'istruzione. Al contrario che in Germania, nel caso svedese, come nota Skans (2007), la scuola dell'obbligo fornisce solo istruzione di carattere generale. Solo a partire dalla scuola secondaria superiore è possibile scegliere fra un numero notevole di opzioni che includono anche percorsi di formazione professionale. Tuttavia, anche le scuole professionali hanno un contenuto in larga parte generale. In teoria, ogni studente iscritto a una scuola secondaria di tipo professionale dovrebbe fare almeno 15 settimane di pratica presso un'azienda, ma molti giovani fanno esperienze dal dubbio contenuto formativo.

In Svezia, il sistema d'istruzione è meno rigido di quello tedesco: ad esempio, la scelta da parte dei giovani del tipo di formazione terziaria da acquisire avviene in età relativamente avanzata ed è fatta su base volontaria, vale a dire con un'influenza limitata da parte della scuola.

La partecipazione scolastica altissima, vicina agli obiettivi di Lisbona, è anche la conseguenza del suo carattere gratuito. Anzi, gli studenti delle scuole secondarie superiori ricevono un sussidio annuo di circa 1.100€. Ciononostante, una parte preoccupante di giovani non riesce a completare la scuola secondaria superiore. Skans (2007) calcola che circa un quarto di coloro che appartengono ad una certa coorte non riesce a completare la scuola secondaria superiore. Essi hanno però un'altra chance, garantita dall'accesso alla scuola per adulti. La scuola per adulti, però, spinge alcuni giovani con una performance scolastica non brillante a fallire la scuola generale data l'esistenza di una seconda chance. Ciò comporta una spesa addizionale, oltre che un inutile ritardo nell'accesso al mondo del lavoro.

Coloro che abbandonano la scuola alimentano lo stato della disoccupazione. Ciò riguarda soprattutto i giovani immigrati. Questo gruppo sta aprendo un dibattito sulla necessità e urgenza di prevedere percorsi formativi di tipo professionale meno *demanding* in termini di conoscenze teoriche generali per i giovani che vogliono accedere a lavori manuali. La formazione professionale non può essere acquisita attraverso i soli lavori estivi che per loro natura sono instabili e distribuiti in modo diseguale (Skans, 2007, p. 97).

Il profilo tipico dei giovani disoccupati disegnato in Caroleo e Pastore (2003) è simile a quello della Germania. Si tratta per lo più di uomini con lunghi episodi di disoccupazione. Il capitale sociale e l'intensità della ricerca di un posto di lavoro sono bassi. Avere figli accresce il rischio di disoccupazione. I programmi di formazione hanno un effetto lordo sulla probabilità di trovare occupazione, anche perché sono attuati su larga scala.

Un aspetto importante del mercato del lavoro svedese è il suo alto grado di sindacalizzazione, che riguarda oltre l'80% dei lavoratori dipendenti. Le conseguenze sono la determinazione centralizzata dei salari, la compressione salariale, e la presenza di un salario minimo definito nei contratti collettivi di lavoro, che, ancorché non definito in modo legale, può essere considerato piuttosto alto per gli standard europei e contribuire a far crescere la disoccupazione giovanile.

Il sindacato svolge anche un ruolo importante nel sistema di formazione professionale e nel processo di transizione dalla scuola al lavoro, contribuendo a fornire corsi di formazione ad

alcuni gruppi di lavoratori (cosiddetto sistema di Gand). Tali corsi sembrano effettivamente essere importanti per garantire transizioni più veloci e serene al lavoro. Tuttavia, tendono a concentrarsi nelle attività in genere dominate dagli uomini, nel settore industriale o delle costruzioni, ma sono quasi del tutto assenti nel settore dei servizi, nel quale c'è una predominanza di donne. Va da sé inoltre che, dato il loro background formativo, i giovani con un diploma di scuola secondaria superiore generale che decidono di non entrare all'Università, non traggono vantaggio dalla formazione offerta dai sindacati (Skans, 2007, p. 99).

Tradizionalmente, la Svezia è considerato un paese dal mercato del lavoro rigido. Tuttavia, la situazione è cambiata in anni recenti, come dimostra anche la alta percentuale di lavoratori assunti con contratti di tipo temporaneo.

#### 4.4. Il Regno Unito

Il complesso regime delle transizioni scuola lavoro tipico dei paesi liberali è oggetto di studio già da qualche tempo, come dimostra l'ampia letteratura relativa sia al Regno Unito che agli altri paesi anglosassoni e agli Stati Uniti in particolare. Si può forse dire che il dibattito sull'argomento nasce da studi relativi ai paesi anglosassoni, come testimoniano le rassegne già esistenti della letteratura (oltre a Freeman e Wise, 1982; Blanchflower e Freeman, 1990; si vedano anche Ryan, 2001; O'Higgins, 2001).

Nel Regno Unito, il tasso di disoccupazione giovanile è relativamente basso (poco più del 10%), ma il suo rapporto rispetto a quello degli adulti è uno dei più alti fra i paesi OCSE (circa 3.5; Quintini, Martin e Martin, 2007, Figura 1). Il contrasto fra i due indici è una conseguenza evidente del basso tasso di disoccupazione degli adulti e, al contempo, della forte sensibilità all'andamento del ciclo economico della disoccupazione giovanile. A sua volta, ciò è tipico dei sistemi liberali, nei quali la ricerca del migliore posto di lavoro possibile è lasciata alla libertà di scelta dell'individuo. Ciò comporta, infatti, un alto tasso di turnover e quindi alti costi di ricerca di un lavoro da parte dei giovani. Non esistendo istituzioni che sopravvedano al processo di transizione dalla scuola al lavoro, l'unico modo per gli individui e le imprese di risolvere il problema delle asimmetrie informative da parte delle imprese sulle capacità lavorative dei giovani e da parte di questi ultimi sulle caratteristiche di un certo posto di lavoro è la sperimentazione. La conseguenza di ciò è il lungo periodo di ricerca del lavoro. Anche se, d'altra parte, il costo della ricerca può essere compensato da una migliore qualità del *matching* fra lavoratore e impresa, almeno secondo alcuni autori (per una rassegna critica della letteratura relativa, si veda Ryan, 2001, pp. 57-60).

Si potrebbe allora pensare che la soluzione di questo problema di ricerca risieda nel lavoro temporaneo che, come si è detto nei paragrafi precedenti, favorisce il processo di sperimentazione dei giovani nel mercato del lavoro. Ci si potrebbe aspettare allora che il lavoro temporaneo abbondasse nei paesi anglosassoni, ma i dati non confermano affatto questa aspettativa. L'alto tasso di turnover nel mercato del lavoro giovanile britannico non dipende dal lavoro temporaneo che rappresenta una quota piuttosto bassa dell'occupazione giovanile complessiva rispetto alla media OCSE (*op. cit.*, Figura 10). Anche Booth, Francesconi e Frank (2002, p. F189) e Ryan (2001, p. 66), notano che il lavoro temporaneo riguarda circa il 7% delle occupate e il 10% degli occupati e che tali quote sono molto stabili nel corso del tempo. La scarsa diffusione del lavoro temporaneo nel Regno Unito, anche in un'epoca in cui esso si è fortemente diffuso in tutti i paesi dell'Unione Europea, non deve stupire chi è abituato a pensare al Regno Unito in particolare, e ai paesi anglosassoni in generale, come un paese caratterizzato da un basso grado di regolamentazione del mercato del lavoro. La spiegazione di questa apparente contraddizione va ricercata nel fatto che nel Regno Unito tutti i contratti di lavoro sono facilmente rescindibili. Il basso costo del licenziamento rende inutile il ricorso ai contratti di lavoro temporanei.

Piuttosto, il maggior grado di turnover del mercato del lavoro giovanile inglese discende dal fatto che le assunzioni sono facili, ma anche i cambiamenti del posto di lavoro da parte dei giovani lo sono (Quintini, Martin e Martin, 2007, Figura 6 e 7). Una conseguenza evidente di

ciò è l'incidenza modesta della disoccupazione di lunga durata sul totale dell'occupazione giovanile: nel 1995 essa è stata nella media OCSE, ma di molto inferiore al 10% (*op. cit.*, Figura 5). La durata complessiva delle transizioni dalla scuola al lavoro è inferiore a quella dei paesi scandinavi ed europei mediterranei, ma superiore a quella della Germania, dell'Austria e dell'Irlanda (*op. cit.*, Tabelle 1 e 2).

Il sistema d'istruzione britannico è flessibile e sequenziale. Esso è fornito gratuitamente e garantisce un alto grado di integrazione, come dimostra l'alta percentuale di diplomati e di laureati.

Come si è già accennato, il mercato del lavoro britannico è caratterizzato da un elevato grado di flessibilità. Il tasso di sindacalizzazione è stato in passato molto alto, ma si è drammaticamente ridotto dagli anni ottanta in poi. La contrattazione salariale è stata sempre caratterizzata da un forte grado di decentramento con il livello aziendale che prevale su quello nazionale.

L'apprendistato è disponibile solo su scala ridotta. Il sostegno al reddito dei disoccupati è disponibile per i gruppi più deboli, a condizione che essi frequentino corsi di formazione professionale. Già dagli anni ottanta, la lunghezza del periodo durante il quale sono stati concessi i sussidi di disoccupazione si è ridotta in modo drammatico per prevenire il fenomeno di giovani che vivessero di sussidi di disoccupazione per il resto della loro vita.

Il nocciolo della disoccupazione giovanile è costituito da giovani che hanno un background familiare particolarmente debole. Altrimenti, la disoccupazione giovanile è un fenomeno temporaneo e il mercato sopporta facilmente la responsabilità di rendere più facile il passaggio all'età adulta.

I vantaggi del regime di transizioni scuola-lavoro adottato nel Regno Unito possono essere così riassunti: a) il basso tasso di disoccupazione e il basso tasso di disoccupazione di lunga durata, anche se il tasso di disoccupazione degli adulti è ancora molto più alto di quello degli adulti; b) la bassa percentuale di lavoro temporaneo; c) l'alto livello e la qualità dell'istruzione fornita; d) la mobilità sociale elevata; d) l'alto grado di integrazione sociale; f) la possibilità di attingere ad un'antica tradizione di studio del fenomeno, oltre che di valutazione degli interventi di politica economica adottati, il che permette di perfezionarne sempre più con il passare del tempo la loro capacità di raggiungere l'obiettivo prefissato.

Gli svantaggi possono essere così riassunti: a) un nocciolo di disoccupazione di lunga durata, spesso costituito da giovani che abbandonano il sistema dell'istruzione molto presto; b) intervento assai ridotto dello stato nelle transizioni scuola-lavoro; c) costo di ricerca eccessivo sia per i giovani che per le loro famiglie.

#### 4.5. L'Est Europeo

Nel paesi dell'Est Europeo, il tasso di disoccupazione giovanile è spesso più alto della media dell'Unione. In genere, si concentra fra gli uomini più che fra le donne, a differenza dei paesi del Sud e in modo analogo a quanto accade nei paesi del Nord dell'Europa (Beleva et al., 2001; O'Higgins, 2005a; Pastore, 2005; Domadenik e Pastore, 2006).

Le cause della diffusissima disoccupazione giovanile presente nell'area vanno ricercate, in primo luogo, nella drammatica e persistente riduzione della domanda aggregata, conseguenza della transizione dall'economia di piano a quella di mercato. Nei primi anni Novanta, la transizione ha portato in quasi tutti i paesi a una contrazione fra il 40 e il 60% del reddito nazionale, già bassissimo. Come mostrato dai dati della Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, solo a partire dalla metà degli anni Novanta il reddito ha ricominciato a crescere e solo nel 2001 la maggioranza, ma non la totalità dei paesi dell'area ha superato il livello di reddito esistente alla fine degli anni Ottanta (Pastore e Verashchagina, 2004).

I dati statistici evidenziano l'esistenza di un doppio sentiero per i giovani: alcuni di loro hanno successo, trovando posti di lavoro ben pagati e con ottime prospettive di carriera sia nelle istituzioni pubbliche che nel settore privato emergente. Esiste ampia evidenza aneddotica del fatto che importanti cariche istituzionali e/o manageriali siano state affidate a giovani e

giovannissimi, anche a causa dell'improvviso venire meno della vecchia classe dirigente. Tuttavia, ai casi di successo fa da contro altare la crescente disoccupazione dei giovani con un basso livello di qualifica. Questi ultimi, infatti, restano intrappolati nello stato di disoccupazione per periodi lunghissimi e sempre più spesso cercano fortuna emigrando all'estero.

In genere, anche nei paesi dell'Europa Centrale e Orientale, l'incidenza della disoccupazione tende a ridursi con l'età, raggiungendo i livelli più bassi per le classi di età prima della pensione. Ciò dipende dal persistere di regole di anzianità a favore degli *insiders* soprattutto nelle imprese di maggiori dimensioni. Un ruolo non marginale è giocato anche dai pre-pensionamenti e dai sussidi di ogni genere, compreso quelli di disabilità, che sono stati offerti nei primi anni Novanta ai lavoratori minacciati di perdere oppure che hanno già perso il posto di lavoro (Nesporova, 2002, p. 5).

La dimensione regionale può significativamente influenzare il rapporto fra tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti durante la transizione. Newell e Pastore (1999) stimano la probabilità di perdere il posto di lavoro separatamente nelle regioni polacche con il tasso di disoccupazione più alto e più basso. L'analisi di decomposizione mostra che i coefficienti relativi all'età sono i principali responsabili delle differenze nei flussi dall'occupazione alla disoccupazione fra le regioni con il più alto e quelle con il più basso tasso di disoccupazione. I lavoratori di mezza età nelle prime regioni hanno lo stesso grado di sicurezza lavorativa dei lavoratori giovani. Nelle seconde regioni, invece, i lavoratori giovani hanno una maggiore probabilità di entrare nello stato di disoccupazione dei loro colleghi più anziani, secondo il principio *last-in-first-out*. Ciò significa che una caratteristica essenziale della transizione e del mutamento strutturale consiste nel fatto che il rischio di disoccupazione non si riduce con l'età, come accade in genere.

Una causa importante dello scarso successo lavorativo di alcuni giovani è la lentezza con cui il sistema d'istruzione e di formazione professionale si adatta all'economia di mercato. Molte scuole superiori e perfino alcune università continuano ad attribuire ai loro studenti qualifiche e competenze professionali che non sono più richieste sul mercato. L'esempio più eclatante è quello delle scuole per minatori o degli studi universitari di ingegneria mineraria in alcune regioni della Transilvania, della Bulgaria e della Polonia, dove le miniere sono state già chiuse o sono in via di chiusura.

In secondo luogo, la formazione professionale, soprattutto quella fornita attraverso le politiche attive per l'impiego, è insufficiente e i salari sono rigidi. Infine, il *matching* nel mercato del lavoro è reso difficile dalla scarsa informazione (scarso il ruolo dei servizi per l'impiego, impreparati a far fronte alla disoccupazione di massa, un fenomeno del tutto sconosciuto alle economie di piano caratterizzate da un permanente pieno impiego, e delle agenzie di collocamento private, di recentissima costituzione; O'Higgins, 2005a).

Pastore (2005) e Domadenik e Pastore (2006) studiano le transizioni dalla scuola al lavoro in Polonia e Slovenia, due dei paesi che hanno avuto una transizione di maggiore successo pur assumendo punti di partenza e filosofie diverse. La Polonia partiva da uno dei redditi medi pro-capite pre-transizione più bassi. Al contrario, la Slovenia detiene da sempre il reddito medio pro-capite più alto dell'area. Inoltre, la Polonia è l'esempio di attuazione più coerente della cosiddetta "terapia shock", da ottenersi con un simultaneo e immediato processo di privatizzazione, liberalizzazione dei prezzi e degli scambi con l'estero, e stabilizzazione monetaria. Al contrario, la Slovenia si è posta su un sentiero di riforma estremamente graduale. Ma quali sono state le conseguenze sulla disoccupazione giovanile?

Gli autori trovano conferma del fatto che il sistema d'istruzione dei due paesi considerati riesce a integrare moltissimi, ma non tutti. Alcuni giovani adulti (18-24 anni) e quelli sotto i 34 anni con un alto livello d'istruzione riescono a trovare lavoro a tempo indeterminato più facilmente degli adulti, anche con un simile livello d'istruzione. Inoltre, i giovani di età compresa fra i 25 e i 34 anni hanno una maggiore probabilità di avviare un'attività in proprio. In entrambi i paesi, tuttavia, alcuni giovani con un livello d'istruzione basso sono ad alto rischio di disoccupazione di lungo termine e di precarietà dell'esperienza lavorativa caratterizzata da una lunga sequenza di lavori temporanei. In specie in Polonia, il rischio di disoccupazione dei

giovani è più alto che nel resto dell'UE, perché il mercato del lavoro è congestionato per la concorrenza non solo dei giovani con alto livello di qualifica, ciò che accade anche in mercati del lavoro maturi, ma anche dei disoccupati adulti a basso livello di qualifica, coinvolti di recente in licenziamenti di massa a seguito del continuo e ancora incompleto processo di transizione.

## **5. Le transizioni scuola-lavoro in Italia**

Nel caso italiano la componente giovanile rappresenta la parte preminente della disoccupazione. Detto altrimenti, l'alta disoccupazione italiana è la conseguenza dell'alta disoccupazione giovanile. Infatti, oltre il 60% dei disoccupati appartiene alla categoria di chi entra per la prima volta nel mercato del lavoro (*new entrants*). La parte restante è costituita per lo più da lavoratori che hanno perso il posto di lavoro (*job losers*) e, in misura minore, da lavoratori dimissionari (*job quitters*) ovvero da lavoratori che rientrano nel mercato del lavoro dopo una pausa, ad esempio per causa di maternità (*re-entrants*).

Nel 2007, l'Italia presentava il quarto tasso di disoccupazione giovanile più alto dell'UE a 25, dopo Polonia, Repubblica Slovacca e Grecia, ed il terzo rapporto più alto fra tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti, dopo il Lussemburgo e la Svezia. Ciò vuol dire che i giovani italiani sperimentano uno svantaggio sia assoluto che relativo fra i più alti in Europa. Inoltre, l'esistenza di un forte svantaggio relativo suggerisce a determinarlo siano non solo i fattori macroeconomici, ma anche quelli istituzionali, legati alle difficili transizioni scuola lavoro. Come in altri paesi del Sud dell'Europa, anche in Italia, il tasso di attività dei giovani e delle donne è bassissimo, ben al di sotto degli obiettivi fissati nella strategia di Lisbona.

Un altro aspetto tipico è il differenziale Nord-Sud. Il rapporto fra disoccupazione dei giovani e degli adulti è più alto nel Nord (4.2, con il 18.1% per i giovani ed il 4.3% per gli adulti) che nel Sud (3.4, con il 55.7% per i giovani ed il 16.5% per gli adulti), ma ciò si spiega essenzialmente con il più basso tasso di disoccupazione degli adulti nel Nord<sup>13</sup>. Nell'ultimo decennio, caratterizzato da una crescita rilevante dell'occupazione e da una altrettanto rilevante riduzione della disoccupazione media, la disoccupazione giovanile si è leggermente ridotta nel Centro-Nord del paese, ma non nel Mezzogiorno.

Le differenze fra giovani donne ed uomini in Italia sono tutte a favore dei secondi, al contrario di quanto accade nei paesi del Nord e nell'Est dell'Europa, dove, invece, le donne hanno in genere un vantaggio rispetto agli uomini non solo in termini di livelli d'istruzione, ma anche di opportunità occupazionali e salariali<sup>14</sup>. Come notano O'Higgins (2005b) e Pastore e Marcinkowska (2004), nonostante il più alto tasso d'istruzione, le donne italiane hanno un tasso di disoccupazione giovanile molto più alto di quello degli uomini ed il fatto che il rapporto fra tasso di disoccupazione delle giovani donne rispetto alle donne adulte sia inferiore a quello corrispondente degli uomini dipende solo dal fatto che il tasso di disoccupazione degli uomini adulti è molto più basso di quello delle donne adulte. Inoltre, nel corso dell'ultimo decennio, le donne giovani hanno migliorato la loro posizione solo nelle regioni del Centro Nord.

Secondo il CNEL (2003), le donne italiane sono quasi assenti dagli istituti tecnici, preferendo licei e istituti magistrali, i cui diplomi sono più difficilmente spendibili sul mercato del lavoro; ne segue che anche le loro scelte universitarie, le quali sono almeno in parte legate al diploma di scuola secondaria superiore conseguito, si orientano maggiormente verso le lauree

---

<sup>13</sup> Per un confronto sistematico e aggiornato fra condizione giovanile nel Nord e nel Sud del paese, si veda il lavoro esaustivo di O'Higgins (2005b).

<sup>14</sup> In realtà, il vantaggio delle donne nei paesi del Nord e nell'Est dell'Europa è per lo più da attribuirsi al fatto che esse tendono ad avere un vantaggio relativo in termini di livelli di istruzione superiore a quello che pure hanno anche ormai nei paesi del sud dell'Europa. Tuttavia, a parità di livello d'istruzione, il vantaggio delle donne tende a scomparire anche nei paesi del Nord-Europa.



del gruppo letterario, umanistico e delle scienze sociali. Tali diplomi di laurea, però, sono meno richiesti sul mercato del lavoro.

La quota di disoccupazione giovanile di lunga durata (più di 12 mesi) è molto più alta in Italia che in altri paesi europei ed è più alta nel Sud (65.7%) che nel Nord (40.1%). Nel caso italiano, l'alta disoccupazione di lunga durata riflette tradizionalmente: a) la rigidità estrema del sistema italiano d'istruzione, soprattutto quello universitario, che obbliga i giovani a lunghissimi periodi di attesa prima di poter entrare nel mercato del lavoro; b) il basso tasso d'istruzione sia quella secondaria superiore che quella terziaria; c) la scarsa flessibilità del mercato del lavoro; d) la mancanza di un sistema di formazione professionale che permetta ai giovani di accelerare l'entrata nel mondo del lavoro o, almeno, di interrompere, seppure in via temporanea, gli episodi di disoccupazione.

Le recenti riforme del sistema di istruzione (leggi Berlinguer, Zecchino e Moratti) e del mercato del lavoro (Riforma Treu del 1997, Riforma Biagi del 2003 e Accordo sul welfare del 2007) hanno ridotto in misura importante soprattutto le rigidità del mercato del lavoro<sup>15</sup>, ma solo in parte quelle del sistema d'istruzione. Gli interventi relativi al mercato del lavoro hanno modificato il quadro di riferimento esistente agli inizi degli anni Novanta. La flessibilità salariale è stata acquisita fin dai primi anni Novanta a seguito di una serie di interventi attuati nel corso di quasi un decennio, dal Referendum di San Valentino del 1984, che ha portato ad una parziale abrogazione della indicizzazione automatica dei salari all'inflazione, al Protocollo d'intesa del 1993, che ha introdotto la politica dei redditi, *l'inflation targeting* e l'indicizzazione istituzionale dei salari all'inflazione. Tali interventi hanno avuto come conseguenza una sempre più marcata flessibilità salariale ed anche una progressiva perdita del potere d'acquisto dei salari. Infatti, l'esistenza di un lieve ma continuo differenziale fra inflazione effettiva e inflazione programmata, il ritardo nell'attuazione dei contratti collettivi di lavoro ed il conseguente scollamento fra salari nominali, da un lato, ed i prezzi e la crescita della produttività del lavoro, dall'altro, hanno portato ad una lenta ma continua perdita del potere d'acquisto dei salari.

La flessibilità numerica, vale a dire la maggiore consistenza dei flussi fra stati del mercato del lavoro, è stata introdotta a partire dalla seconda metà degli anni Novanta soprattutto attraverso la liberalizzazione delle forme contrattuali e l'introduzione del lavoro temporaneo<sup>16</sup>. I due interventi principali sono stati il Pacchetto Treu del 1997 e la più recente legge Maroni del 2003, che molti ritengono essere nello spirito del Libro Bianco di Marco Biagi. Tra i due interventi ci sono elementi sia di continuità che di discontinuità. L'elemento di continuità è rappresentato dalla progressiva liberalizzazione del mercato del lavoro. Un elemento di discontinuità è costituito, invece, dall'introduzione di innumerevoli tipi di contratto di lavoro atipico: tali forme contrattuali hanno permesso di superare buona parte dei vincoli previsti dalla legge Treu all'uso del lavoro temporaneo. In altri termini, utilizzando forme contrattuali diverse dal lavoro temporaneo, quali il cosiddetto lavoro a progetto, le imprese possono aggirare in parte gli obblighi previsti dal legislatore precedente all'utilizzo del lavoro temporaneo. L'Accordo sul Welfare del 2007 ha in parte limitato l'utilizzo delle forme contrattuali atipiche. Resta ancora però inattuata quella parte della Legge Treu e dello stesso Libro Bianco di Biagi che prevedevano forme di sostegno al reddito dei lavoratori atipici come vorrebbe l'obiettivo della *flexicurity*.

Le politiche dei due livelli (*two tier reforms*) hanno, da un lato, accresciuto le possibilità occupazionali dei giovani: infatti, come accennato in un paragrafo precedente, anche in Italia il lavoro temporaneo ha rappresentato un trampolino di lancio verso il lavoro permanente per molti giovani che altrimenti avrebbero sperimentato episodi più lunghi di disoccupazione (si

---

<sup>15</sup> Per un esame più approfondito degli effetti delle riforme del sistema di istruzione e del mercato del lavoro, si vedano, tra gli altri, Gelmini e Tiraboschi (2006), Villa (2007), Leoni (2007) e Croce (2009).

<sup>16</sup> Fino all'introduzione della Legge Treu nel 1997, il tasso di *job finding* in Italia era pari al 13% annuo. A seguito degli interventi, esso è aumentato a circa il 20-25% nei primi anni Duemila

vedano Ichino et al., 2005; 2008; Barbieri e Sestito, 2008; Gagliarducci, 2005; Berton, Devicienti e Pacelli, 2008). Per di più, ciò è stato possibile senza dover stravolgere l'intero assetto normativo del mercato del lavoro.

Tuttavia, non vanno nascoste le distorsioni, ancorché molto inferiori a quelle sperimentate da analoghe riforme in Spagna e illustrate nei paragrafi precedenti. Le politiche dei due livelli, infatti, hanno generato una forte segmentazione nel mercato del lavoro; maggiori disuguaglianze sociali e rischi crescenti nell'evoluzione delle carriere. Inoltre, i costi sociali sono stati pagati solo da una parte dei lavoratori, vale a dire i nuovi assunti con contratti di lavoro temporanei.

Inoltre, una tesi di fondo di questo lavoro è che le riforme del mercato del lavoro non possano sostituirsi ad un più efficiente funzionamento del sistema di istruzione. Proprio in quest'ultimo va rinvenuto, a parere di un numero crescente di osservatori (Caroleo e Pastore, 2005; 2007; Gelmini e Tiraboschi, 2006; Tiraboschi, 2006), l'anello debole del sistema italiano di transizioni dalla scuola al lavoro. Comunque sia disegnato il mercato del lavoro, resta il problema della bassa qualità dell'istruzione segnalata dai dati PISA e la durata eccessiva degli studi, che riduce l'incentivo a investire in istruzione e determina una percentuale di abbandoni fra le più alte al mondo (superiore al 50% degli iscritti). Di conseguenza, secondo i dati OCSE, nel 2001, i giovani di età compresa fra i 25 ed i 34 anni che avevano conseguito la laurea erano in Italia il 12% contro una media del 18% (Checchi, 2003; CNEL, 2003).

C'è un'intima contraddizione in un sistema che permette l'accesso all'istruzione universitaria a quasi tutti i diplomati della scuola secondaria superiore e poi spinge all'abbandono scolastico una larga maggioranza, magari dopo anni di inutile attesa. In effetti, a dispetto della bassissima percentuale di laureati, un numero enorme di studenti italiani si iscrive all'Università. Le riforme del sistema d'istruzione hanno solo scalfito questo problema, che resta ancora drammatico. Come notano Bratti, Checchi e de Blasio (2008), le recenti riforme del sistema d'istruzione hanno portato a un aumento significativo del numero degli iscritti, ma non di quello dei laureati.

I dati ISTAT del 2005 mostrano come dall'anno accademico 1999-2000 al 2003-2004, si è passati da 286.893 a 353.199 immatricolati. Non solo. Un aumento significativo, pari al 12%, si è avuto nell'anno di avvio della riforma Zecchino del "tre-più-due". Questo fa pensare che nel nostro paese non ci sia tanto un problema di domanda d'istruzione, ma semmai di offerta. C'è una costante da notare: l'alto numero di immatricolazioni che il sistema non riesce a tradurre in un numero altrettanto alto di laureati a causa dei tanti abbandoni universitari. Ciò suggerisce che il basso numero di laureati nel nostro paese non può dipendere solo dal basso rendimento dell'istruzione. Un motivo non meno importante è che durante il loro percorso gli studenti incontrano barriere spesso insormontabili che aumentano il costo opportunità dell'istruzione, vale a dire i guadagni non percepiti in attività alternative.

Il motivo del fallimento delle recenti riforme è probabilmente da ricercare nella scarsa democraticità del processo riformatore, che non ha permesso a docenti, studenti e genitori di introiettare i contenuti positivi delle riforme, peraltro in linea con il processo di Lisbona e di Bologna.

Anche l'istruzione secondaria superiore dimostra limiti evidenti, che si riflettono nella bassa percentuale dei diplomati con diploma di scuola secondaria superiore. Ancora lontano è, ad esempio, l'obiettivo di Lisbona secondo il quale l'85% dei giovani di età compresa fra i 15 e i 22 anni deve aver completato la scuola secondaria superiore entro il 2010. Nonostante una continua, ma lenta crescita, negli ultimi anni, nel 2003, la percentuale dei diplomati del Centro-Nord si attestava intorno al 65% e quella del Mezzogiorno intorno al 58% (O'Higgins, 2005).

In ultimo, ma non da ultimo, La formazione professionale riguarda solo una minoranza esigua della forza lavoro disoccupata in Italia. I rapporti di monitoraggio sulla spesa in politiche attive svolti negli ultimi anni dal Ministero del lavoro confermano invariabilmente il livello del tutto insufficiente della spesa in formazione professionale (Caroleo e Pastore, 2000; Ministero del lavoro, vari anni).

## Conclusioni

Il dibattito di politica economica sulla disoccupazione giovanile tende spesso a concentrarsi sul bisogno di accrescere il grado di flessibilità presente nel mercato del lavoro. Ciò corrispondeva ad un'esigenza reale circa venti anni fa in molti paesi europei. Oggi, però, si può senz'altro ritenere che un certo grado di flessibilità del mercato del lavoro, in specie quello giovanile, sia un fatto acquisito in tutti i paesi europei. Nei paesi mediterranei dell'Europa, in particolare, esiste una diffusa sensazione che la flessibilità, soprattutto in entrata, sia aumentata a tal punto da generare una diffusa precarietà delle esperienze lavorative. Ormai alla dicotomia flessibilità/rigidità è il momento di sostituire una nuova dicotomia, quella fra una flessibilità senza regole e una flessibilità regolamentata. Affinché la flessibilità non si traduca in precarietà lavorativa occorre accompagnare ad essa nuove forme di tutela della stabilità reddituale, pensionistica e di sicurezza sociale indipendente dalla stabilità occupazionale. La flessicurezza (*flexicurity*) dovrebbe essere il nuovo obiettivo della politica economica nel lungo periodo.

Al di là del tema della flessibilità e della *flexicurity*, lo strumento più efficace di lotta alla disoccupazione giovanile resta quello di rendere più morbide le transizioni scuola lavoro dei giovani. Una riforma generale e profonda del sistema d'istruzione e di formazione professionale è improrogabile. Una mano d'opera giovanile più e meglio istruita è naturalmente più flessibile e sa difendersi meglio dai rischi della flessibilità, anche quella più sfrenata.

Esiste ormai un'ampia evidenza empirica a dimostrazione del fatto che la flessibilità numerica del mercato del lavoro favorisce i giovani a più alta qualifica, ma non quelli a bassa qualifica. L'integrazione sociale ed economica di questi ultimi richiede una drastica riforma del sistema di istruzione e di formazione professionale, una riforma che accresca il grado di flessibilità dell'istruzione, introduca il principio duale e favorisca un ruolo della scuola nel collocamento dei giovani nel mercato del lavoro. L'esempio tedesco e giapponese possono suggerire nuovi strumenti di intervento.

## ***Riferimenti bibliografici***

- Amuedo-Dorantes, C., M.A. Malo and F. Munoz-Bullòn (2008), "The Role of Temporary Help Agency Employment on Temp-to-Perm Transitions", *Journal of Labor Research*, 29(2): 138-161.
- Arulampalam, W. and A. Booth (1998), "Training and Labour Market Flexibility: Is there a Trade-Off?", *British Journal of Industrial Relations*, 36(4): 521-536.
- Autor, D.H. (2001), "Why do Temporary Help Firms Free General Skills Training?", *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4): 1409-1448.
- Autor, D.H. and S. Houseman (2005), "Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skill Workers? Evidence from Random Assignments", NBER discussion paper, n. 11743.
- Barbieri, G. e P. Sestito (2008), "Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End up", *Labour*, 22(1): 127-166.
- Becker, G.S. (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *The Journal of Political Economy*, 70(5): 9-49 (versione disponibile in italiano in: Becker, G.S. (1998), "L'approccio economico al comportamento umano", Il Mulino, Bologna, pp. 67-140).
- Becker, S. (2006), "Introducing Time-to-Educate in a Job-Search Model", *Bulletin of Economic Research*, 58(1): 61-72.
- Beleva, I., A. Ivanov, N. O'Higgins e F. Pastore (2001) "Targeting Youth Employment Policy in Bulgaria", *Economic and Business Review*, vol. 3, n. 2, pp. 113-135.
- Bentolila, S. e J. Dolado (1994), "Labour flexibility and Wages: Lessons from Spain", *Economic Policy*, 9(18): pp. 53-99.
- Berkovich, E. (1985), "Reputation Effect in Equilibrium Search and Bargaining. A Stigma Theory of Unemployment Duration", *Northwestern University, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science*, Discussion paper n. 668, October.
- Berton, F., F. Devicienti e L. Pacelli (2008), "Temporary Jobs: Port of Entry, Trap or Unobserved Heterogeneity?", Laboratorio Riccardo Revelli, working paper, n. 79.
- Blanchard, O. e P. Diamond (1994), "Ranking, Unemployment Duration and Wages", *Review of Economic Studies*, 61(208): 417-434.
- Blanchflower, D.G. e R. Freeman (2000), "Youth Employment and Joblessness", University of Chicago Press, Chicago.
- Booth, A.L., M. Francesconi e J. Frank (2002), "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?" *Economic Journal*, 112(480): F189-F213.
- Bottani, N., Tomei, A. (2004), "La difficile transizione dalla scuola al lavoro", [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 9 Settembre.
- Bratti, M., D. Checchi and G. de Blasio (2008), "Does the Expansion of Higher Education Increase the Equality of Educational Opportunities? Evidence from Italy", *Labour*, 22(special issue): 53-88.
- Brunello, G., C. Lucifora and R. Winter-Ebner (2004), "The Wage Expectations of European Economics and Business Students", *Journal of Human Resources*, 39(4): 1116-1142.
- Caroleo, F. E. e F. Pastore (2000) "Le politiche del lavoro in Italia alle soglie del 2000", *Osservatorio ISFOL*, n. 6, pp. 75-121.
- Caroleo, F. E. e F. Pastore (2001) "How Fine Targeted is Active Labour Market Policy to the Youth Long Term Unemployed in Italy?" (2002, con Floro Ernesto Caroleo), *CELPE DP*, Università di Salerno, n. 62, Settembre.

- Caroleo, F. E. e F. Pastore (2003) "Youth Participation in the Labour Market in Germany, Spain and Sweden", in T. Hammer (a cura di), *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe*, Capitolo 7, pp. 115-141.
- Caroleo, F. E. e F. Pastore (2005) "La disoccupazione giovanile in Italia. La riforma della formazione come alternativa alla flessibilità", *Economia e Lavoro*, 39(2): 49-66 (anche disponibile in P.R. Gelmini e M. Tiraboschi, (2006), op. cit., Parte I, Cap. 2; e come CELPE Discussion Paper, n. 83, October).
- Caroleo, F. E. e F. Pastore (2007), "The Youth Experience Gap: Explaining Differences across European Countries", Università di Perugia, Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica, n. 41, Dicembre.
- Checchi, D. (2001), "Scuola, formazione e mercato del lavoro", in L. Brucchi a cura di), *Manuale di Economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, Cap. 2.
- Checchi, D. (2003), "The Italian Educational System: Family Background and Social Stratification", in ISAE (ed.), *Monitoring Italy*, ISAE, Rome.
- Checchi, D., C.V. Fiorio e M. Leonardi (2008), "Intergenerational Persistence in Educational Attainment in Italy", IZA dp, n. 3622.
- Christopoulou, R. (2008), "The Youth Labor Market Problem in Cross-Country Perspective", in G. DeFreitas (op. cit.)
- Clark, K.B. e L.H. Summers (1982), "The Dynamics of Youth Unemployment", in R. Freeman and D. Wise (op. cit.) (ristampato in Summers, L.H. (1990), *Understanding Unemployment*, MIT Press).
- CNEL (2003), "Rapporto sul mercato del lavoro 2003", Roma.
- Commissione Europea (2007), "Favorire il pieno coinvolgimento dei giovani nell'istruzione, nell'occupazione e nella società", Bruxelles, Settembre.
- Consiglio Europeo (2005) "Patto europeo per le giuventù", Bruxelles.
- Croce, G. (2009), "Le riforme parziali del mercato del lavoro e la flexicurity in Italia", Indagine su "Il lavoro che cambia: Contributi Tematici e Raccomandazioni", Iniziativa interistituzionale tra le presidenze del CNEL, Camera dei Deputati, Senato della Repubblica, CNEL, Roma.
- De Freitas, G. (2008, a cura di), *Young Workers in the Global Economy. Job Challenges in North America, Europe and Japan*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Dietrich, H. (2003), "Scheme Participation and Employment Outcomes of Young Unemployed People – Empirical Findings for Nine European Countries", in Hammer, T. (op. cit.).
- Dietrich, H. (2007), "Leaving school but not prepared for work? School to work transitions and labour market policy for young people in Germany", IAB, mimeo.
- Doiron, D. e T. Gørgens (2008), "State Dependence in Youth Labour Market Experiences, and the Evaluation of Policy Interventions", *Journal of Econometrics*, 145(1/2): 81-97.
- Dolado, J. J., C. Garcia Serrano, and J. F. Jimeno (2002), "Drawing Lessons From The Boom Of Temporary Jobs In Spain," *The Economic Journal*, 112(721): F270–F295.
- Domadenik, P. e F. Pastore, F. (2006) "Influence of Education and Training Systems on Participation of Young People in Labour Market of CEE Economies. A Comparison of Poland and Slovenia", *International Review of Entrepreneurship & Small Business*, 3(1): 640-666.
- Ellwood, D. (1982), "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes", in R. Freeman and D. Wise (op. cit.).
- Esping-Andersen, G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, trad. di P. Palminiello, Il Mulino, Bologna.
- Freeman, R. (1979), "Why is there a Youth Labor Market Problem?", *NBER working paper*, n. 365, June.
- Freeman, R. and D. Wise (eds.), *The Youth Labour Market Problem: Its Nature, causes and Consequences*, University of Chicago Press: Chicago.

- Gagliarducci, S. (2005), "The Dynamics of Repeated Temporary Jobs", *Labour Economics*, 12(4): 429-448.
- Gelmini, P.R. and M. Tiraboschi (2006, a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, Giuffrè, Milano (collana Adapt – Fondazione Marco Biagi).
- Hagen T. (2003) 'Do Fixed-term Contracts Increase the Long-term Employment Opportunities of the Unemployed?', ZEW Discussion Paper No. 03-49, Mannheim.
- Hammer, T. (2003a), *Introduction*, in T. Hammer (2003b), op. cit.
- Hammer, T. (2003b), *Youth Unemployment and social Exclusion in Europe*, Policy Press, UK: Bristol.
- Harslof, I. (2003), "Processes of Marginalisation at Work – Integration of Young People in the Labour Market through Temporary Employment", in T. Hammer (2003b), op. cit.
- Heckman J. J. and B. Singer (1984), A Method of Minimizing the Impact of Distributional Assumptions for Duration Data, *Econometrica* 52, 271–320.
- Heckman J. J. and B. Singer (1984), "Econometric Analysis of Longitudinal Data", in Z. Griliches e M. D. Intriligator (1986), *Handbook of Econometrics*, Elsevier.
- Hertz, T., T. Jayasundera, P. Piraino, S. Selcuk, N. Smith, and A. Verashchagina (2007) "The Inheritance of Educational Inequality: International Comparisons and Fifty-Year Trends," *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*: Vol. 7: Iss. 2 (Advances), Article 10.
- Hosmer, D.W. and S. Lemeshow (1999), *Applied Survival Analysis*, Wiley & sons, New York.
- Hotchkiss, J.L. (1999), "The Effects of Transitional Employment on Search Duration: A Selectivity Approach", *Atlantic Economic Journal*, 27(1): 38-52.
- Ichino, A., F. Mealli and T. Nannicini (2005), "Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard toward Permanent Employment?", *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 64(1): 1-27.
- Ichino, A., F. Mealli and T. Nannicini (2008), "From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What can we Learn from Matching Estimators and their Sensitivity?", *Journal of Applied Econometrics*, 23(3): 305-327.
- ILO (2004) "Starting right: Decent work for young people", Background paper Tripartite Meeting on *Youth Employment: The Way Forward*, Geneva, 13-15 October.
- Jimeno, J.F. and D. Rodriguez-Palenzuela (2002), "Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks", *European Central Bank*, WP, n. 155, July.
- Krugman, P. (1994), "Past and prospective causes of high unemployment," *Economic Review, Federal Reserve Bank of Kansas City*, IV(1): 23-43.
- Lancaster, T. (1979), "Econometrics Methods for the Duration of Unemployment", *Econometrica*, 47(4): 939-956.
- Leoni, R. (2007), "Il Consulente del Lavoro e le PMI: Dalla flessibilità numerica alla flessibilità organizzativa", Università di Bergamo, Settembre, mimeo.
- Levitan, M. (2008), "Out of School, Out of Work, Out of Luck? Black Male Youth Joblessness in New York City", in G. DeFreitas (op. cit.).
- Loh, E.S. (1994), "Employment Probation as a Sorting Mechanism", *Industrial and Labour Relations Review*, 47(3): 471-486.
- Ministero del Lavoro (vari anni), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma.
- Mitani, N. (2008), "Youth Employment in Japan after the 1990s Bubble Burst", in G. DeFreitas (op. cit.).
- Mroz, T.A. e T.H. Savage (2006), "The Long-Term Effects of Youth Unemployment", *Journal of Human Resources*, 41(2): 259-293.

- Newell, A. e F. Pastore (1999), "Structural Change and Structural Unemployment in Poland", *Studi Economici*, 54(69/3): 81-99.
- Nickell, S. (1979), "Estimating the Probability of Leaving Unemployment", *Econometrica*, 47(5): 1249-1266.
- O'Higgins, N. (2001), *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*, ILO, Ginevra.
- O'Higgins, N. (2005a) "[Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries](#)," [Labor and Demography](#) 0507002, EconWPA.
- O'Higgins, N. (2005b), "I giovani nel mercato del lavoro meridionale", in A. Amendola ed E. Rustichelli (a cura di), *Rapporto sul mercato del lavoro nel Mezzogiorno*, Parte II, ISFOL, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 12.
- OCSE (1994). "*The OECD Jobs Study*", OCSE, Parigi.
- Ochel, W. (2008), "The Political Economy of Two-Tier Reforms of Employment Protection in Europe", Cesifo Working paper, n. 2461, November.
- Olson, J.E., I. H. Frieze, et al. (2006), «Economic Influences on Ideals About Future Jobs in Young Adults in Formerly Socialist Countries and the United States», *Cross-Cultural Research. The Journal of Comparative Social Science*, 40(4): 352-376.
- ONU (2000) "United Nations Millennium Declaration", Relazione adottata dall'Assemblea Generale ONU (A/55/L.2). New York.
- Pastore F. (2000) "La diffusione dei contratti a tempo determinato e a tempo parziale", in ISAE (a cura di), *Rapporto Trimestrale. Le previsioni per l'economia italiana*, Gennaio, pp. 78-80.
- Pastore F. (2005) "To Study or to Work? Education and Labour Market Participation of Young People in Poland", [IZA DP, n. 1793, October](#).
- Pastore, F. e I. Marcinkowska (2004), "The Gender Wage Gap among Young People in Italy", *Celpe Discussion Paper*, N° 82.
- Pastore, F. e A. Verashchagina (2004), "[Slow and Steady Wins the Race? An Appraisal of Ten Years of Economic Transition](#)", *Economia Politica*, 21(3): 437-458.
- Picchio, M. (2008), "Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy", *Labour*, 22(s1): 147-174.
- Quintini, G., J.P. Martin and S. Martin (2007), "The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries", IZA discussion paper, n. 2582, January.
- Rees, A. (1986), "An Essay on Youth Joblessness", *Journal of Economic Literature*, 24(2): 613-628.
- Ruhm, C. (1991), "Are Workers Permanently Scarred by Job Displacement?", *American Economic Review*, 81(1): 319-324.
- Ryan, P. (2001), "The school-to-work transition. A Cross-National Perspective", *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n.1, March.
- Ryan, P. (2008), "Youth Employment Problems and School-to-Work Institutions in Advance Economies", in G. DeFreitas (*op. cit.*).
- Simonazzi, A. (2009), "Care Regimes and National Employment Models", *Cambridge Journal of Economics*, 33(2): 211-232.
- Topel, R.H. and M.P. Ward (1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men", *Quarterly Journal of Economics*, 107(2): 439-479.
- van Ours, J.C. (2004), "The Locking-in of Subsidized Jobs", *Journal of Comparative Economics*, 32(1): 37-48.
- Villa, P. (2007, a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma.

- Vogel, J. (2002), "European Welfare Regimes and the Transition to Adulthood: A Comparative and Longitudinal Perspective", *Social Indicators Research*, 59(3): 275-299.
- Wunsch, C. and M. Lechner (2008), "What Did all the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent German Labour Market Programmes", *Kyklos*, 61(1): 134-174.
- Zijl, M., G.J. van den Berg and A. Heyma (2004), "Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work", IZA discussion paper, n. 1241.